

## HABILIDADES BLANDAS: qué son, cuáles son y ejemplos

Por Sara Sanchis. 12 mayo 2020

Habilidades blandas: qué son, cuáles son y ejemplos

Las habilidades blandas son cada vez más valoradas en nuestra sociedad por su influencia en la probabilidad de adaptabilidad y éxito de las personas en su vida personal, profesional y social. Se trata de habilidades que no suelen ser trabajadas directamente en la escuela sino de manera transversal y, por su importancia, cada vez se considera más necesario su desarrollo desde edades tempranas.

Desde Psicología-Online vamos a exponeros a continuación los aspectos más destacados sobre las habilidades blandas: qué son, su importancia, cuáles son y cómo desarrollarlas.

Qué son las habilidades blandas: definición

Las habilidades blandas hacen referencia a las habilidades no-cognitivas que nos permiten el conocimiento y relación con los demás y con uno mismo, la resolución eficiente y creativa de problemas, reconocer y manejarse a nivel emocional, plantearse objetivos y planificarse para conseguirlos, etc.

Se trata de habilidades que con respecto a las habilidades cognitivas que se centran en la experiencia y adquisición de contenidos, son transversales, es decir, se dan en todos los contextos de la vida y suponen, a grandes rasgos, el modo en que las personas nos relacionamos con nuestro entorno.

La importancia de las habilidades blandas

Las habilidades blandas son sumamente importantes ya que sus beneficios van mucho más allá del éxito académico o profesional. Personas con las habilidades blandas positivamente desarrolladas suelen ser personas más felices, con una conducta pro-social y con un muy buen nivel de salud.

Personas con altas habilidades cognitivas pueden conseguir grandes logros académicos, pero si no van acompañadas de buenas habilidades blandas, puede que no se den del modo esperado. Por otro lado, personas con altas habilidades transversales pero sin estudios académicos pueden alcanzar muy buenos niveles en su calidad de vida personal, profesional y social.

El papel de las habilidades blandas o transversales en el aprendizaje

Las habilidades no-cognitivas pueden determinar mucho el aprendizaje de contenidos y las habilidades cognitivas en sí mismas. Existen personas que, a pesar de su escasa habilidad en algunos (o muchos) de los aspectos de las habilidades transversales, consiguen altos logros académicos. A partir de aquí, este tipo de personas puede que se queden ahí sin alcanzar ningún objetivo en su vida personal por falta de habilidades blandas o, también hay casos, consiguen un gran éxito profesional pero se caracterizan por ser personas poco pro-sociales.

Por otro lado, cabe destacar las llamadas "pedagogías alternativas" que están haciendo incapié en cómo la educación debe centrarse en acompañar y desarrollar las habilidades blandas para, a partir de ahí, desarrollar los conocimientos y habilidades cognitivas. Es precisamente el acompañamiento respetuoso de las diferentes necesidades de los niños, según su estado evolutivo, el que les permitirá desarrollarse favorablemente a nivel físico pero también a nivel emocional y psicológico otorgándoles la confianza suficiente para sentirse motivados hacia el aprendizaje.

Desde este planteamiento también se destaca como no se debe adaptar el aprendizaje del niño al contenido académico y habilidad cognitiva a desarrollar sino al revés. Si el contenido se adapta al

nivel evolutivo del niño, incluyendo aquí sus características personales, este contenido será motivador para él y, por tanto, su aprendizaje será significativo y permanecerá por más tiempo en su bagaje personal.

Este aprendizaje y desarrollo de las habilidades blandas o, como han llegado a llamar, "destrezas del siglo XXI", se plantean como alternativa al aprendizaje memorístico de contenidos o de desarrollo único de habilidades cognitivas propio de la mayor parte de la educación formal actual.

Lista de ejemplos de habilidades blandas

Las habilidades blandas, que se vienen a denominar actualmente como las "destrezas del siglo XXI", en tanto que son las más valoradas y consideradas necesarias para desarrollarse de manera óptima en nuestro entorno social actual, las podemos clasificar en las siguientes:

**Creatividad:** aspecto fundamental para crecer como persona y sociedad, teniendo en cuenta que la vida misma es constante movimiento y fluctuación. Aquí puedes ver más información sobre la creatividad.

**Innovación:** supone crear cosas que puedan ser provechosas para el momento que vivimos.

**Pensamiento crítico:** permite reflexionar sobre aspectos nuevos o ya establecidos con el objetivo último de generar nuevas repuestas. En el siguiente artículo hablamos en profundidad sobre el pensamiento crítico y cómo desarrollarlo.

**Resolución de problemas:** capacidad indispensable para transitar satisfactoriamente momentos de crisis que se dan en el día a día

**Trabajo en equipo:** modo de trabajo muy satisfactorio que favorece el desarrollo positivo de las relaciones humanas y del que se obtienen resultados muy provechosos al unir la fuerza de los diferentes potenciales humanos.

**Colaboración:** este aspecto, junto con el trabajo multidisciplinar en equipo, supone un gran avance a nivel humano y de resultados.

**Comunicación efectiva:** la capacidad de transmitir de manera positiva, clara y respetuosa el mensaje junto con la capacidad de escucha activa y empatía favorece las relaciones personales y, con ello, la consecución de proyectos. Aquí encontrarás técnicas para la comunicación eficaz.

**Capacidad de concentración:** las buenas ideas y, sobre todo, los buenos desarrollos se dan a partir de momentos de gran concentración.

**Capacidad de organización:** indispensable para el desarrollo efectivo de cualquier proyecto.

**Fuerza de voluntad y esfuerzo:** resulta necesaria para continuar la acción a pesar de los obstáculos surgidos en el camino.

**Flexibilidad:** habilidad para transitar de manera efectiva los cambios acontecidos en el día a día.

**Adaptabilidad:** capacidad para ajustarse a los cambios que así lo requieran.

**Iniciativa:** permite abrir nuevos caminos ante lo ya establecido.

**Autonomía:** posibilidad de sacar adelante las cosas por uno mismo.

**Sociabilidad:** habilidad para mantener relaciones sociales positivas.

**Competencia intercultural:** con la globalización, resulta cada vez más necesaria para poder moverse de manera óptima en diferentes ámbitos culturales.

**Productividad:** que el resultado final del trabajo realizado suponga un producto útil y sea realizado de manera eficiente y efectiva.

**Liderazgo:** facilita la organización y el desarrollo de grupos y proyectos. Puedes conocer tu nivel en dicha capacidad con este test de liderazgo.

**Responsabilidad:** habilidad necesaria para dar garantía de seriedad y rigurosidad en nuestro trabajo

**Inteligencia emocional:** capacidad que permite la autogestión emocional y con los demás de una manera saludable y respetuosa, favoreciendo relaciones pro-sociales. Aquí encontrarás más información sobre la inteligencia emocional y cómo desarrollarla.

Cómo desarrollar habilidades blandas

Teniendo en cuenta la importancia de las habilidades blandas en el desempeño vital, resulta muy importante desarrollarlas desde edades tempranas. La metodología utilizada podría ser la siguiente:

Desde la institución educativa, deben realizar una planificación sobre la ejecución de la estrategia de actuación; evaluar las habilidades blandas a desarrollar; establecer la política tecnológica necesaria y realizar la formación necesaria del claustro de profesores.

Por otro lado, desde la vertiente pedagógica, se formularán actividades de aprendizaje que potencien la formación en valores, el compromiso con la sociedad, el espíritu colaborativo, el trabajo en equipo, promover la autoestima, la flexibilidad y la adaptabilidad y el uso de las TIC. Todo esto mediante el uso del juego adaptado a cada nivel educativo, el proceso natural de aprendizaje de los niños.

Es importante tener en cuenta, a lo largo de todo el proceso, respetar los ritmos y necesidades personales de cada niño para que el aprendizaje se de según la motivación interna de cada alumno. De lo contrario, caeremos de nuevo en la trampa de la enseñanza actual introduciendo contenidos sin que el niño esté preparado para incorporarlos. Los aprendizajes que realizan los niños desde sus propias necesidades internas se integran de una manera mucho más profunda, significativa y duradera.

## ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS IT TIENEN PROBLEMAS PARA CUBRIR LOS PUESTOS DE TRABAJO?

Frente a esta realidad, un análisis posible es que las empresas de tecnología no siempre saben exactamente el perfil que necesitan

Por Mara Schmitman, CEO de Schmitman HR

La gran paradoja del mercado laboral argentino es que, pese a que la desocupación en Argentina (que se ubicó en un 9% en el tercer trimestre de 2018 según el INDEC), la mayoría de las empresas de tecnología (por no decir todas) manifiestan problemas para cubrir los puestos de trabajo que ofrecen. Las dificultades se presentan tanto porque los candidatos no cuentan con los conocimientos necesarios, como por el incumplimiento en las capacidades y actitudes profesionales requeridas.

La cuestión que subyace detrás de estas cifras es que las capacidades profesionales de las personas que actualmente están en edad productiva no coinciden con las que demandan hoy las organizaciones para seguir haciendo negocios y sacar ventaja de las inversiones realizadas en los aspectos vinculados a lo digital.

Evidentemente, están cambiando las competencias profesionales. Y si en la actualidad existe una importante brecha de capacidades, conocimientos y actitudes, ésta aumentará en los próximos años.

Frente a esta realidad, un análisis posible es que las empresas de tecnología no siempre saben exactamente el perfil que necesitan y por eso tienden a ser más específicos en sus búsquedas.

Esto es contradictorio, pero puede empezar a entenderse teniendo en cuenta que los tiempos en el ambiente de tecnología son apremiantes y esto lleva a que no se trabaje con exhaustividad en trazar estrategias competentes, lo que lleva –muchas veces– a contrataciones fallidas. Por otro lado, también es cierto que estos candidatos, sabiendo que son "oro en polvo" en un mercado de pleno empleo, piden salarios y beneficios exorbitantes.

Además, estamos frente a un cambio de paradigma: las organizaciones están dejando de contratar "genios" en una determinada tecnología para priorizar a aquellos que no tienen tantos conocimientos técnicos, pero sí mucha actitud para aprender y muchas destrezas vinculadas con las "habilidades blandas", y lo que sucede es que la gente no está entrenada para pensar sobre su trabajo, para mantener una conversación atrayente, para presentarse, para empatizar, para negociar ni para gestionar el tiempo en el trabajo. Incluso, muchas veces, desconocen cuál es la dinámica del puesto laboral que ocupan.

¿Cómo solucionar esta situación? Por un lado, las empresas se acostumbraron a contratar a perfiles IT a cambio de sueldos altos, sin enfocarse en el desarrollo profesional de estas personas. De ahí, que estos profesionales aprendieron que para aumentar el sueldo es más fácil cambiar de trabajo que enfrentar una situación de negociación con otro.

Por otra parte, el sistema educativo tampoco se enfoca en desarrollar las "habilidades blandas". Nada ni nadie nos prepara para nuestra primera posición laboral. Por eso, cuando una empresa está ante un perfil junior tiene que ocuparse de desarrollar estas destrezas que son cada día más importantes.

Para dar respuesta a las necesidades presentes y futuras así como para cubrir la brecha de conocimientos, capacidades y actitudes, las empresas tienen que ayudar a los profesionales IT para

que aprendan a pensarse trabajando, a conectar con su posición y con la empresa, a pensar que el trabajo no es algo que se hace -solamente- a cambio de un sueldo.

Te puede interesar

Así es el proyecto de ley para controlar apps y webs profesionales que se presentó en Diputados

A nivel educativo, hay que poner el foco en las "habilidades blandas". Por eso debería reformularse el plan educativo para que los chicos desarrollen el pensamiento lateral y la creatividad, entre otras.

El futuro del empleo no es algo que vaya a suceder, sino que es un problema del presente, y exige comprender los conocimientos y las capacidades que las empresas necesitarán en los próximos años. Se trata de algo fundamental si recordamos que son las organizaciones las que crean empleo genuino y juegan un papel fundamental en la definición de las competencias profesionales que deben desarrollarse para garantizar la empleabilidad de los jóvenes en el futuro.

En este contexto, los candidatos deberían investigar cómo desarrollar sus "habilidades blandas" y digitales, sabiendo que todos los recursos están en internet, a un clic de distancia. En tanto, las organizaciones no deberían lamentarse por la falta de talento sino que tendrían que enfocarse en entrenar a sus colaboradores en las destrezas que requieren ya que cuando el capital humano es considerado fundamental y estratégico puede ser mucho más rentable que la última tecnología implementada.

## ESTAS SON LAS 5 HABILIDADES BLANDAS MÁS BUSCADAS EN UN CANDIDATO, según Randstad

Trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, capacidad de resolución y organización conforman la lista de las competencias clave del momento

Por iProUP

Randstad identificó las cinco habilidades blandas o soft skills que, de acuerdo a su equipo de especialistas en gestión del talento, son actualmente las más demandadas por la gran mayoría de las organizaciones para cubrir cualquier posición.

Trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, capacidad de resolución y organización conforman la lista de las competencias clave del momento.

Las competencias blandas o soft skills están relacionadas con la inteligencia emocional. Son rasgos de personalidad, habilidades socioemocionales, de comunicación, lenguaje y hábitos que moldean los vínculos que los individuos establecen con otras personas.

En lo laboral, se relacionan con la capacidad para interactuar efectivamente con colegas, jefes y clientes y son complementarias a las habilidades duras, es decir, a las exigencias profesionales de conocimiento técnico para realizar una determinada tarea.

En un mundo cada vez más interconectado e interdependiente, donde la mayoría de los proyectos se llevan adelante en equipo, con colegas de diferentes áreas, proveedores y consultores externos, incluso con personas de otros países, las competencias blandas se han vuelto cada vez más importantes en el ámbito laboral, al punto que la gran mayoría de los empleadores las consideran indispensables para casi cualquier posición laboral.

"Si bien las competencias duras y conocimientos técnicos y digitales seguirán siendo demandados por las organizaciones, las habilidades blandas están cobrando cada vez mayor relevancia en los procesos de reclutamiento, al punto que muchas las empresas están dejando de darle tanta relevancia al número de diplomas con los que cuenta un candidato, para fijarse más en su bagaje de competencias socioemocionales y de comunicación", afirmó Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay.

El avance de la tecnología y la digitalización de la economía se están dando a un ritmo tal que su impacto en el mundo del trabajo es aún difícil de predecir, haciendo cada vez más efímera la vida útil de los conocimientos y habilidades. Diariamente, surgen nuevos conocimientos que comienzan a ser excluyentes para desarrollarse en muchas profesiones al tiempo que otros se hacen completamente obsoletos.

"En este contexto, debemos estar atentos a los cambios de un mundo del trabajo cada vez más complejo y trabajar activamente para mantener nuestra empleabilidad, que ya no depende tanto de lo que hemos aprendido en el pasado, sino del potencial y predisposición que tengamos para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades", agregó Andrea Ávila.

Los especialistas en gestión del talento de Randstad aseguran que estas son las 5 habilidades blandas indispensables para cubrir cualquier posición:

Trabajo en equipo

El trabajo actual es interdependiente por definición y siempre será importante la relación con los otros. Hoy las organizaciones poseen estructuras cada vez más planas y matriciales y dotaciones diversas y heterogéneas, por lo que la capacidad de trabajar en equipo y en forma colaborativa resulta fundamental para cualquier posición. Hablamos de la buena predisposición para trabajar en un proyecto común, subordinando los objetivos individuales a los objetivos de grupo, generando relaciones de confianza entre los integrantes. Implica tener una actitud cooperativa y sumar voluntades en un marco de responsabilidad y compromiso compartido y también poder poner en juego, de manera amable y respetuosa, las habilidades de liderazgo en caso de ser necesario para lograr los objetivos comunes.

#### Habilidad de comunicación

La habilidad comunicativa es otro de los factores más valorados por las empresas a la hora de reclutar talento. La comunicación es clave para entenderse y desarrollar relaciones interpersonales en un mundo signado por la sobreabundancia de información, más aún en los entornos laborales, donde la gran mayoría de las veces los intercambios están mediados por la tecnología.

Una comunicación efectiva resulta clave para poder tener un buen relacionamiento con jefes, colegas y colaboradores. Ser comunicativo implica tener la habilidad de escuchar, ser honesto, abierto, empático, respetuoso con el otro. Supone la capacidad de observar, comprender y relacionar ideas y poder expresarlas de manera clara y ordenada. También se relaciona con la capacidad de hablar en público y presentar ideas y proyectos frente a una audiencia.

#### Flexibilidad y adaptación al cambio

De la mano de un entorno económico global en el que manda la incertidumbre respecto de lo que nos depara el futuro, y donde el cambio se ha instalado como una constante, la capacidad de adaptación a los cambios e imprevistos es un activo clave que todas las empresas valoran particularmente.

Los expertos en recursos humanos buscan candidatos que puedan acomodarse a distintas situaciones y puestos de trabajo, que sean flexibles y a la vez tengan el aplomo para afrontar con éxito cualquier desafío que se les presente. La flexibilidad también se relaciona con la capacidad de integrarse de manera armónica en distintos equipos de trabajo y proyectos, que por definición son diversos, heterogéneos, multigeneracionales y multiculturales.

#### Capacidad de resolución y creatividad

La resolución de problemas es una competencia netamente humana que suma mucho a la hora de evaluar a los candidatos para una posición de responsabilidad y liderazgo. Una persona resolutiva es la que comprende los objetivos organizacionales y actúa en base a los mismos con rapidez y convicción. Son personas seguras de sí mismas, enfocadas, con capacidad de análisis y de acción.

Por su parte, la creatividad es la habilidad de encontrar soluciones alternativas frente a problemas inesperados que se presentan. Se relaciona con la imaginación, la intuición y la innovación, con el animarse a plantear ideas frescas y novedosas que ayuden al crecimiento de una organización. Tanto la capacidad de resolución como la creatividad son cualidades que están en el ADN de los buenos líderes, esos que se destacan del resto y saben cómo guiar a su equipo y motivarlo para alcanzar ese plus que hace la diferencia.

#### Organización y gestión del tiempo

Los ámbitos de trabajo son cada vez más demandantes en relación a la productividad y la eficiencia. La planificación, los indicadores de performance y los objetivos de gestión son el mantra que guía la mayoría de los procesos en las organizaciones. En este contexto, la capacidad de administrar el tiempo eficientemente, algo que está intrínsecamente ligado a una buena organización, es una de las

habilidades más buscadas en los profesionales por los especialistas en recursos humanos. Estos factores están asociados a la vez con valores como la responsabilidad y el compromiso, y se ven reflejados en actitudes y comportamientos como la puntualidad, la entrega a tiempo de tareas y el cumplimiento de los compromisos.

Se trata de una competencia que influye particularmente en el funcionamiento general de la organización y adquiere mayor relevancia en un contexto en el que los ámbitos de trabajo abiertos y horizontales, así como la naturaleza multi-tasking del trabajo actual, pueden generar distracciones que alteren la performance de los colaboradores.



## IT PUESTO POR PUESTO, QUÉ BUSCAN LOS HEADHUNTERS AL EVALUAR A LOS CANDIDATOS IT

Cuál es el peso de las experiencias previas del candidato y qué mix entre habilidades duras y blandas prefieren los seleccionadores de talento

Por iProUP

Pese a que la crisis económica en la que se encuentra sumida la Argentina, la rama de los servicios IT parece tener aun cierta lógica propia, y sigue demandando personal para cubrir la enorme cantidad de posiciones vacantes.

Datos difundidos recientemente por la Cámara de Software y Servicios Informáticos (CESSI) indican que se necesitan para el área de software un mínimo de 7.000 nuevos profesionales y este año habrá al menos 14.000 posiciones sin cubrir.

Pero sería un error pensar que este desfasaje entre el talento disponible y las posiciones sin cubrir solo se debe a escasez de profesionales y estudiantes de carreras afines al sector. Pese a que esa oferta es escasa, los reclutadores son igualmente muy cuidadosos con los perfiles que suman a sus equipos.

En la selección se ponen en juego distintas variables con diverso valor en la decisión final. Por caso, la última experiencia laboral de un profesional IT es el factor que más pesa para muchos gerentes de contratación que están a cargo de elegir a quienes llevan adelante desarrollos digitales.

De acuerdo a la última encuesta del área de Tecnología de la firma de headhunting norteamericana Robert Half, esto opera de esa forma incluso para las posiciones de nivel "entry", que podrían tener otro tipo de experiencias con las cuales llegar a una primera entrevista (prácticas, trabajos realizados, etc.)

Para las posiciones IT de ingreso a las compañías, el orden de los factores que priorizan los reclutadores es el siguiente:

1. Experiencia laboral más reciente
2. Trayectoria académica
3. Proyectos anteriores y éxito
4. Certificaciones relevantes
5. Hobbies vinculados (desarrollo de sitios web y aplicaciones, uso y desarrollo de videojuegos, etc.)

En cambio, el éxito en proyectos pasados y la antigüedad en una industria le compiten a la última posición en el caso de los talentos senior y semi senior, de acuerdo a los seleccionadores consultados por Robert Half Technology.

1. Experiencia laboral más reciente
2. Proyectos anteriores y éxito

### 3. Años en la industria

### 4. Trayectoria Académica

### 5. Certificaciones relevantes

Mientras la consultora aclara que las habilidades interpersonales y de negocios siguen siendo un plus para los profesionales IT en todos los niveles, el 74% de los más de 2800 encuestados aseguraron que las capacidades técnicas conllevan más valor que esos aspectos "blandos". Solo un 22% consideró que ambos aspectos están a la par a la hora de decidir una contratación.

"El CV te cuenta solo una parte de la historia de un candidato. En el mercado actual, perseguir la combinación perfecta entre habilidades y experiencia es contraproducente. Un enfoque más inteligente de reclutamiento es medir las aptitudes, capacidad de aprendizaje y el fit del aplicante con la cultura del lugar de trabajo", dijo Ryan Sutton de Robert Half Technology.

También remarcó que las respuestas de los seleccionadores especializados en IT muestran que los estudiantes deben concentrarse en las primeras etapas de sus carreras en lograr habilidades prácticas para el trabajo, a través de pasantías, proyectos y otras actividades.

#### Experiencia y habilidades clave

Si bien las conclusiones del mencionado estudio refieren a lo que ocurre en los principales polos IT de Estados Unidos, las prioridades de los reclutadores de estos perfiles en la Argentina no son tan disímiles de las de sus pares norteamericanos.

Aunque si, de este lado del mundo, al indagar sobre los criterios que utilizan los seleccionadores locales para elegir a los talentos "tech", se descubre que se miden cada vez más las habilidades blandas de estos escasos y demandados perfiles, y su potencial de escalar o no a posiciones de liderazgo y responsabilidad.

"En la actualidad, estamos en la necesidad de cubrir temáticas como Big Data, Transformación digital, Business Intelligence, Product owner, Devops, pero fundamentalmente hay una tendencia mundial de buscar perfiles que aporten valor a la compañía y con una visión mucho más relacionada al negocio", describió a este medio Dolores Ríos Ordóñez, división manager de Wall Chase.

Según esta experta, las compañías que demandan personal para estas áreas en permanente transformación "se enfocan en profesionales con habilidades 'soft' como trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, flexibilidad, visión de negocio, orientación al cliente", sobre todo para las posiciones que ya requieren experiencia previa. "Es cuando más necesidad de contar con el desarrollo de estas competencias existe, sumado a la capacidad de liderazgo para acompañar a los equipos hacia el cambio y la transformación", aclaró. Y destacó que incluso en cuanto a las habilidades más duras, el criterio de selección también está cambiando: "Ya no se busca tanto la especialización, por ejemplo, en los programadores de los diferentes lenguajes, sino su capacidad de aprendizaje y de involucrarse en nuevos proyectos que lo desafíen".

"Las habilidades blandas siempre se consideran, incluso cada vez más. Si bien vivimos en un mundo de constante interacción, el ámbito de IT es particular en este sentido ya que no es tan común que se desarrollen las aptitudes interpersonales, de liderazgo, comunicación, etc. en las aulas", opinó Ana Paola Testa, Head de Recruiting de everis Argentina. La ejecutiva también aclaró que, si bien el sistema académico está empezando a replantearse el valor de estas competencias blandas en el ecosistema laboral, la mencionada consultora y outsourcing de IT ya ofrece dos

carreras de capacitación a sus talentos: una orientada a la gestión y otra al conocimientos específicos de lenguajes y herramientas de alta demanda.

En el debate sobre el mix de capacidades blandas y duras, también en Prisma Medios de Pagos tienen una posición tomada. "Somos una fintech que está realizando una transformación digital, y también cultural. Las habilidades interpersonales tienen un enorme valor para nosotros, dado que trabajamos con metodologías ágiles. La capacidad de aprendizaje y flexibilidad son críticas al evaluar los perfiles", dijo a este medio Patricio Marzioletti, su Head of Talent & Culture.

En esta compañía el 60% del personal es del área de IT y se suman alrededor de 100 personas cada año. Para elegir a esas incorporaciones Marzioletti aseguró que se priorizan el "mindset digital", el foco en el cliente y las ganas de aprender.

"Nuestro éxito es el resultado de los nuevos ingresos que hacen sinergia con el Talento Prisma", dijo entusiasmado el ejecutivo. Y al ser consultado sobre el peso que las experiencias previas tienen en esa selección, afirmó que se pone el foco en el aprendizaje que el candidato se haya llevado no solo de su último empleo sino de todas las experiencias que atravesó en su carrera.

No obstante, aclaró que Prisma también incorpora jóvenes sin trayectoria laboral para capacitarlos a través de su Programa de Desarrollo de Carrera IT, de un año y medio de duración.

Algo similar sucede en la consultora de tecnología everis, que tiene un programa para "students" que tiene en cuenta el objetivo propio de cada talento para que pueda desarrollarse en el ámbito en el que decidió especializarse, a un ritmo que le permita terminar sus estudios y con el apoyo de un mentor para luego hacer la transición hacia un esquema de full-time, según consigna iProfesional.

Lo que ocurre es que respecto del peso de la experiencia a la hora de la selección, no hay una tendencia unificada. En algunas empresas de base tecnológica ya se pone el acento no en el "prontuario" laboral sino en lo que el candidato tiene capacidad de hacer de ahora en adelante. "Si bien la experiencia es importante a la hora de elegir al candidato ideal, el diferencial que Everis considera es la actitud: qué energía y pasión le pone a sus tareas y qué imagina que quiere hacer a futuro", dijo al respecto Testa.

"Somos una empresa donde el límite lo pone uno mismo. El feedback es constante y la posibilidad de mejora y de aprendizaje depende de uno", agregó.

"La experiencia previa de cada candidato es muy importante a la hora de crear un mapa de sus intereses, capacidades y habilidades tanto técnicas como actitudinales. Es su biografía laboral lo que muchas veces nos permite entender el motor de cambio hacia un nuevo empleo, evaluar su crecimiento profesional, el tipo de compañía que le interesa y lo más buscado hoy en día, que es el involucramiento en proyectos innovadores a implementar ", aclaró por su parte Ríos Ordóñez.