

# Strategy day:

Habilidades y  
competencias  
para el mañana

**legis** Gestion  
Humana.com

¿Por qué abordar este tema?



legis **Gestion**  
Humana.com











¿EXPECTATIVAS?

legis



TALENT



## HABILIDAD

1. Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

"tiene una gran habilidad para los negocios"

2. Cosa ejecutada hábilmente.



## **COMPETENCIA**

2. Capacidad para el desarrollo de algo.

"nunca hemos puesto en duda su competencia en esta labor"



## **Habilidades Vs. Competencias**

La diferencia entre habilidad y competencia es muy sutil, se sustenta en cómo se realiza una tarea. Si una persona realiza la labor considerando y teniendo en cuenta la importancia de la tarea, tratando de mejorar y buscando un desempeño óptimo, es que estamos hablando de competencia. Si una persona simplemente se dedica a la realización de la tarea, hablamos de habilidad.

**La competencia hace a una persona competente, pero la habilidad no.**



# Diez habilidades y competencias para el 2025

Foro Económico Mundial

**legis** Gestion  
Humana.com

# 1. Pensamiento crítico y análisis

- \*Clasificarla, para transformarla en información relevante.
- \*Conocer la información para crear con ella.
- \*Gestionar la información y regular su acceso.
- \*El pensamiento crítico nos permite estimular a la persona para que puedan tener debate y dialogar en temáticas y generación de nuevo conocimiento y puntos de vista.
- \*Generar espacios de información e innovación.
- \*Desarrollar la evaluación y contraste de la información. Revisar que sea fiable y no caer en la mono consulta. ¿Quién lo dice? ¿Por qué lo dice?





## 2. Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje

\*Didáctica y pedagogía: usar nuevas herramientas para el aprendizaje. Si no hay una actitud de aprendizaje activo, no pueden aprender. Sirve que sean activos. Generar actividad y experiencia genera el interés y el aprendizaje.

\*Depende del enseñante: Es importante saber qué preguntar. Cuáles son las preguntas que pueden llevar a la acción. Enfocarse en el cómo. Siempre atando la parte emocional. La guía es clave para el éxito.

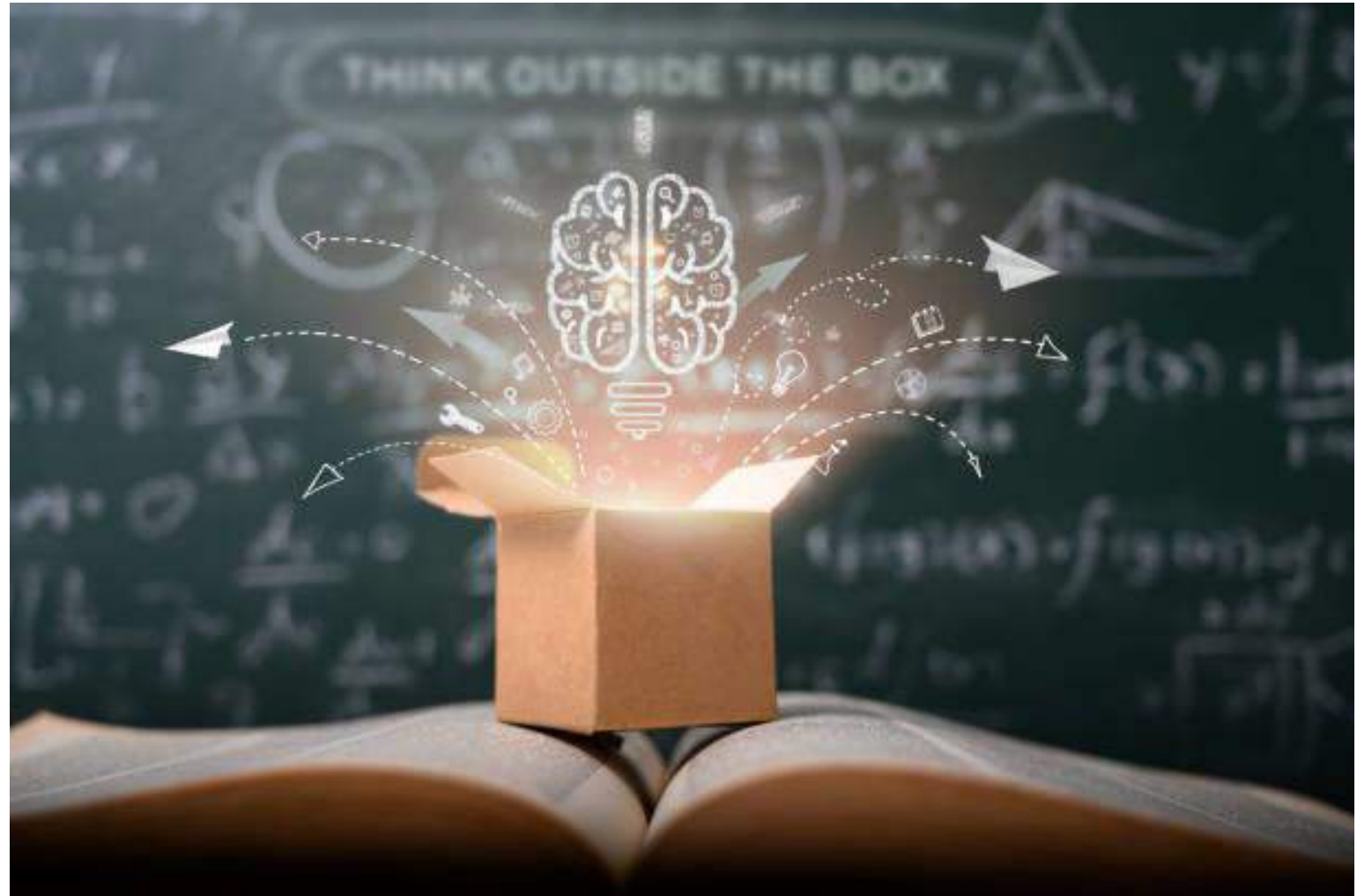
\*Escuchar las experiencias de los demás con herramientas tecnológicas.

\*Trabajo colaborativo que permita desarrollar el aprendizaje.

\*Deben darse las pautas para que las personas conozcan cómo usar cualquier herramienta, sin discriminar. Incluyendo a todos.

Somos personas, trabajamos con personas. Más empatía.

- Para que exista enfoque humano, las compañías ven la necesidad de entrenar y retener en beneficios didácticos y amenos para la salud y bienestar del colaborador.



- En el plan de entrenamiento debe incluirse al equipo directivo.

### 3. Resolución de problemas complejos

- \*Ser recursivo. Proponer. Cada día ser más autónomos dependiendo del rol.
- \*¿Qué tan críticos somos frente a los problemas? Debe existir un análisis adecuado.
- \*Iniciar desde casa
- \*Utilizar la creatividad y trabajo colaborativo para solucionarlos. Yo eliminaría la palabra complejo





## 4. Pensamiento analítico e innovación.

\*La creatividad. Hacer aproximaciones precisas a la resolución de problemas y consecución de metas.

\*Cambiando las maneras de hacer, no necesariamente implica tecnología.

\*Generar nuevas ideas que permitan la mejora de estos proceso.



## 5. Creatividad, originalidad e iniciativa

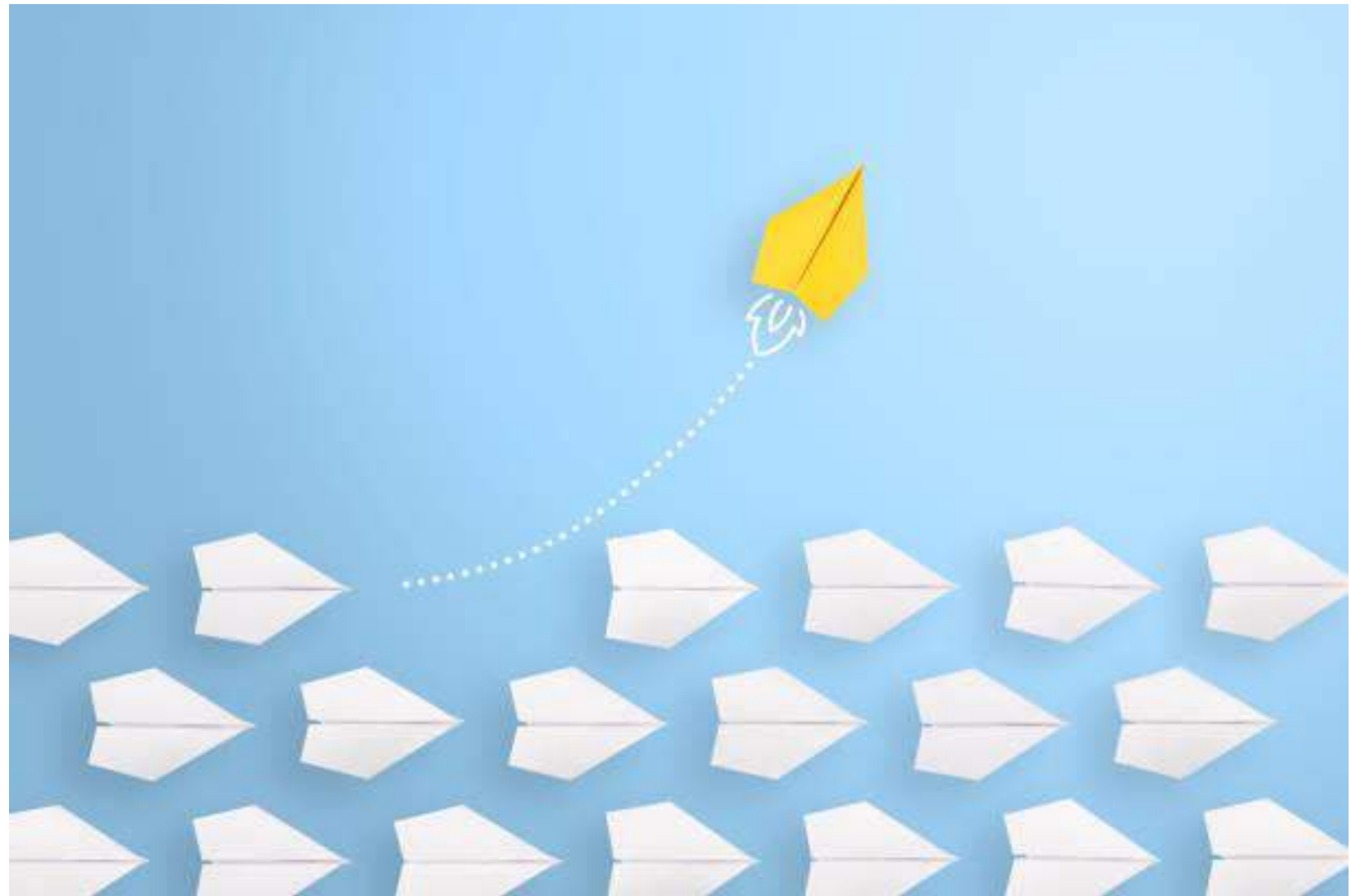
\*Más personas proactivas, sin importar su labor asignada. Si le das ladrillos, construya muros.

\*Personas originales, con iniciativa, sin miedo a proponer.

\*Crear bancos de ideas: Reunir en alguna actividad al equipo y compartir en espacios diferentes algo nuevo para el año siguiente.

Ver temas de desarrollo personal y profesional. Hablar de recursos. Empoderar a cada colaborador para que hable desde sus ideas, su necesidad.

\*





## 6. Liderazgo e influencia social

- Voluntad de liderar. Ser responsables por las opiniones y cómo nos dirigimos a los equipos. Ser empático.
- Comunicación asertiva en todos los grupos y en todos los niveles.
- Tener presente la diferencia entre autoridad y poder.



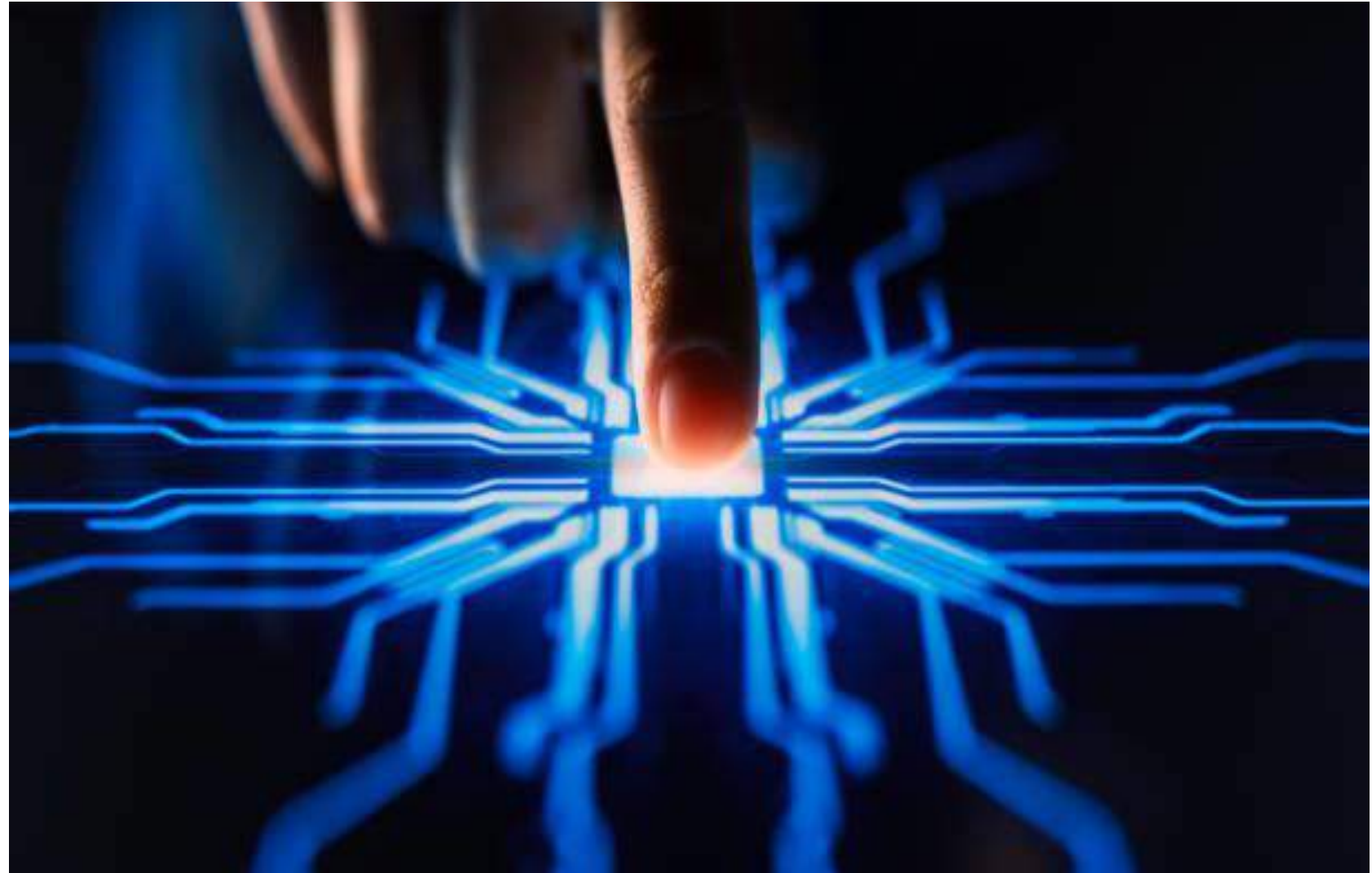
## 7. Uso, seguimiento y control de la tecnología

\*Cómo las uso. Dar un momento preciso del uso de las TIC

\*Tareas de plano – Aprobaciones en Teams o herramientas de administración del tiempo (Asana, Trello, Jira o Google Workspace).

Para asignar roles y tareas para ser efectivos con las responsabilidades.

\*Uso de metodologías ágiles para gestionar los proyectos, tareas y procesos.





## 8. Diseño y programación de tecnología

- \*Importante conocer básicos en diseño y programación con cursos rápidos y completos para el conocimiento general de ello.
- \*¿Quiénes son las personas al interior de la organización que desean desarrollar esta competencia?



## 9. Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad

\*No solo tener en cuenta los actores activos.

Los líderes tendrán un rol que cambiará y allí

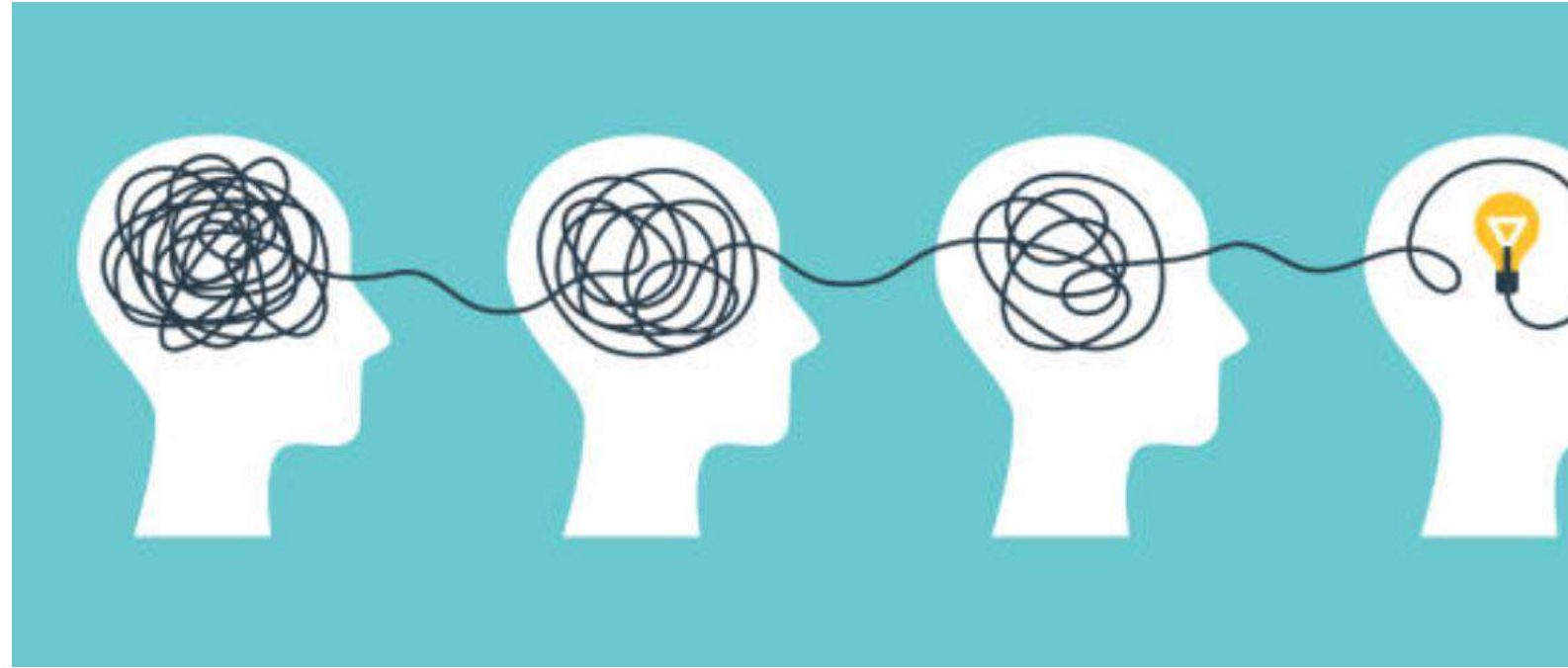
\*Autogestión ¿cómo trabajo y fortalezco estas habilidades en diferentes momentos?

\*Estamos en una era o despertar de conocimientos: promover yoga, mindfulness, escritura, diarios de agradecimiento, ejercicio, sudoku en la capacitación continua y en la oferta de bienestar.



## 10. Razonamiento, resolución de problemas e ideación

- \*Generación de ideas que genere un impacto en lo que se está haciendo.
- \*Ver el más allá del procesamiento de información.
- \*Anticiparse a las cosas que vendrán.



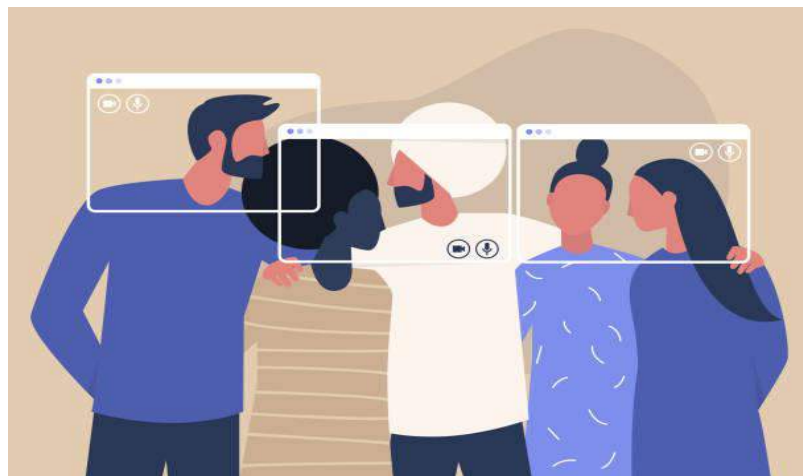




## DOMINIO DEL "BIG DATA"



## COLABORACIÓN VIRTUAL



## COMPETENCIA INTERCULTURAL



## COMUNICACIÓN MEDIÁTICA



## INTELIGENCIA SOCIAL



## AUTOMOTIVACIÓN Y DESARROLLO CONSTANTE



## Recomendaciones para fomentar el aprendizaje de competencias

- ✓ **Revisar los planes de estudio.** Las personas con formación más elevados carecen de ciertas habilidades de auto liderazgo e interpersonales, es importante revisar los planes de estudio **para que incluyan el aprendizaje de *soft skills*.** Fomentar la **investigación** para determinar qué niveles de competencias han de adquirirse a cada edad y probar diferentes sistemas de **evaluación**.
- ✓ **Reformar los sistemas de formación de adultos.** Utilizar la Inteligencia Artificial para detectar las necesidades de formación; establecer un sistema de certificación basado en habilidades; y ofrecer becas de aprendizaje permanente, entre otras.
- ✓ **Garantizar accesibilidad permanente a formación de calidad.** Así como la Revolución Industrial impulsó el acceso a la educación en el siglo XIX, **la revolución digital actual requiere la expansión de una educación de calidad desde la primera infancia hasta la jubilación.**





# FORO ECONÓMICO MUNDIAL



- **El 50% de los empleados necesitarán volver a formarse para 2025**, a medida que aumente la adopción de la tecnología y se afiancen las consecuencias que ha dejado la pandemia y la digitalización. La sociedad va cambiando y también van evolucionando las necesidades de las compañías.
- El Foro estima que para 2025, **85 millones de puestos de trabajo podrían ser desplazados** por un cambio en la división del trabajo entre los humanos y las máquinas.
- **Pero pueden surgir aún más empleos - 97 millones -** que se adapten mejor a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.

## Reskilling needs



of all employees will need reskilling by 2025.

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Si das pescado a un hombre hambriento, le nutres una jornada. Si le enseñas a pescar, le nutrirás toda la vida.

– Lao-tsé