

**15<sup>o</sup>**  
Encuentro

# Desarrollo de competencias en tiempos de incertidumbre

Santiago - Chile 2024

## Habilidades transversales empresariales

Alberto Pillado Melzer y Loreto Riquelme  
ONG Educando en RED





EDUCANDO  
enred

# HABILIDADES TRANSVERSALES EMPRESARIALES

*Desde el individuo al colectivo y del colectivo al individuo.*



“Los **JÓVENES** de hoy NO quieren TRABAJAR,  
NO tienen COMPROMISO ni MOTIVACIÓN”





Una **NUEVA GENERACIÓN**, una  
**NUEVA FORMA** de ver el **MUNDO**

# Una **NUEVA GENERACIÓN**, una **NUEVA FORMA** de ver el **MUNDO**

- ✓ El trabajo se ve como **un aspecto más de su vida**, (no los define su profesión)
- ✓ Se **privilegia el crecimiento y bienestar personal** por sobre sus labores diarias. El factor clave no es sólo el sueldo como aspecto determinante.
- ✓ Buscan empresas que ofrezcan **un entorno de trabajo inclusivo y diverso**, que promueva la conciliación entre la vida laboral y personal, y **que fomente el desarrollo profesional y la posibilidad de crecer** rápidamente en los equipos de trabajo.
- ✓ Priorizan necesidades como la **flexibilidad**, la capacidad de trabajar en formato nómada y la posibilidad de aprender constantemente. Quieren tener la **libertad** de adaptar su trabajo a sus preferencias y circunstancias.
- ✓ **Falta de apego** a un puesto laboral específico o a una empresa en la que se colabora. (el trabajo es visto como una herramienta, no como un objetivo en sí mismo)
- ✓ No se prioriza la estabilidad laboral.

Nace la necesidad de idear nuevas formas de **ATRAER** y **RETENER** a las y los **JÓVENES TALENTOS**.



COMPRENDER y ATENDER las **EXPECTATIVAS** de las y los **JÓVENES TRABAJADORES** se ha convertido en una **PRIORIDAD** para las **EMPRESAS** que buscan mantenerse **COMPETITIVAS** y **ATRACTIVAS** en el **MERCADO LABORAL** actual.

**ADAPTARSE** al nuevo escenario;  
vinculando oportunidades.



Programa "Liceos Eléctricos" de Grupo SAESA  
&  
Programa "Construyo Mi Futuro" de la CChC

*Dos experiencias efectivas de vinculación*

# ADAPTARSE al nuevo escenario; vinculando oportunidades.



## Programa "Liceos Eléctricos"

**Inicio:** 2011  
**Participantes:** 25 liceos técnicos  
**Cobertura:** zona Sur y Austral  
+ de 1500 estudiantes.  
**Aporte:** Patios de  
entrenamiento,  
capacitaciones,  
donaciones, charlas,  
visitas a la empresa,  
entre otros.

## Programa "Construyo Mi Futuro"

**Inicio:** 2018  
**Participantes:** 85 liceos técnicos  
**Cobertura:** nacional  
+ de 8000 estudiantes.  
**Aporte:** Centros de aprendizaje,  
charlas, capacitaciones,  
donaciones, prácticas  
profesionales, entre  
otros.

# Se descubre un **CÍRCULO VIRTUOSO**.

## **1° IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DESDE EL GREMIO/HOLDING.**

- Falta de trabajadores calificados para la industria.
- Bajo interés de las y los jóvenes de pertenecer al rubro.
- Baja reputación de la industria como un "buen espacio" laboral.

## **2° VINCULACIÓN DIRECTA CON LOS LICEOS.**

- Busca fortalecer el perfil de egreso de estudiantes de EMTP.
- Capacitan a docentes y estudiantes.
- Levanta información y realizan diagnósticos, no sólo desde la mirada de la industria, sino también desde la mirada del establecimiento educacional.

## **3° IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DESDE UNA MIRADA CONJUNTA Y COLABORATIVA.**

- Se crean Programas formativos y de vinculación con objetivos y metas comunes.
- La mirada no solo se centra en las necesidades de las empresas, sino también en las necesidades y expectativas de las y los estudiantes.

**Se Modifican "conductas" empresariales en una relación bidireccional.**

# CONSECUENCIAS POSITIVAS similares en ambos programas.

## 1. Existe colaboración sistemática entre las empresas y los Liceos TP.

- Las empresas buscan que el o la joven les reconozca como un espacio atractivo para su desarrollo.
- Se involucran en los procesos formativos y motivacionales.
- Existe una elevada expectativa respecto a su posible incorporación. El o la joven ya no son vistos solo como "mano de obra".

## 2. Mayor compromiso al recibir a un o una joven.

- Se capacita y reconoce a "Maestros(as) Guías". (trabajadores(as) que guían los procesos formativos y de inducción al interior de las empresas)
- La capacitación de estos(as) Maestros(as) Guías considera la comprensión de la adolescencia desde lo biológico, lo social y emocional.
- Se fomenta el buen trato, la empatía y solidaridad para que aprendan y se motiven.
- Se retroalimenta constructivamente.

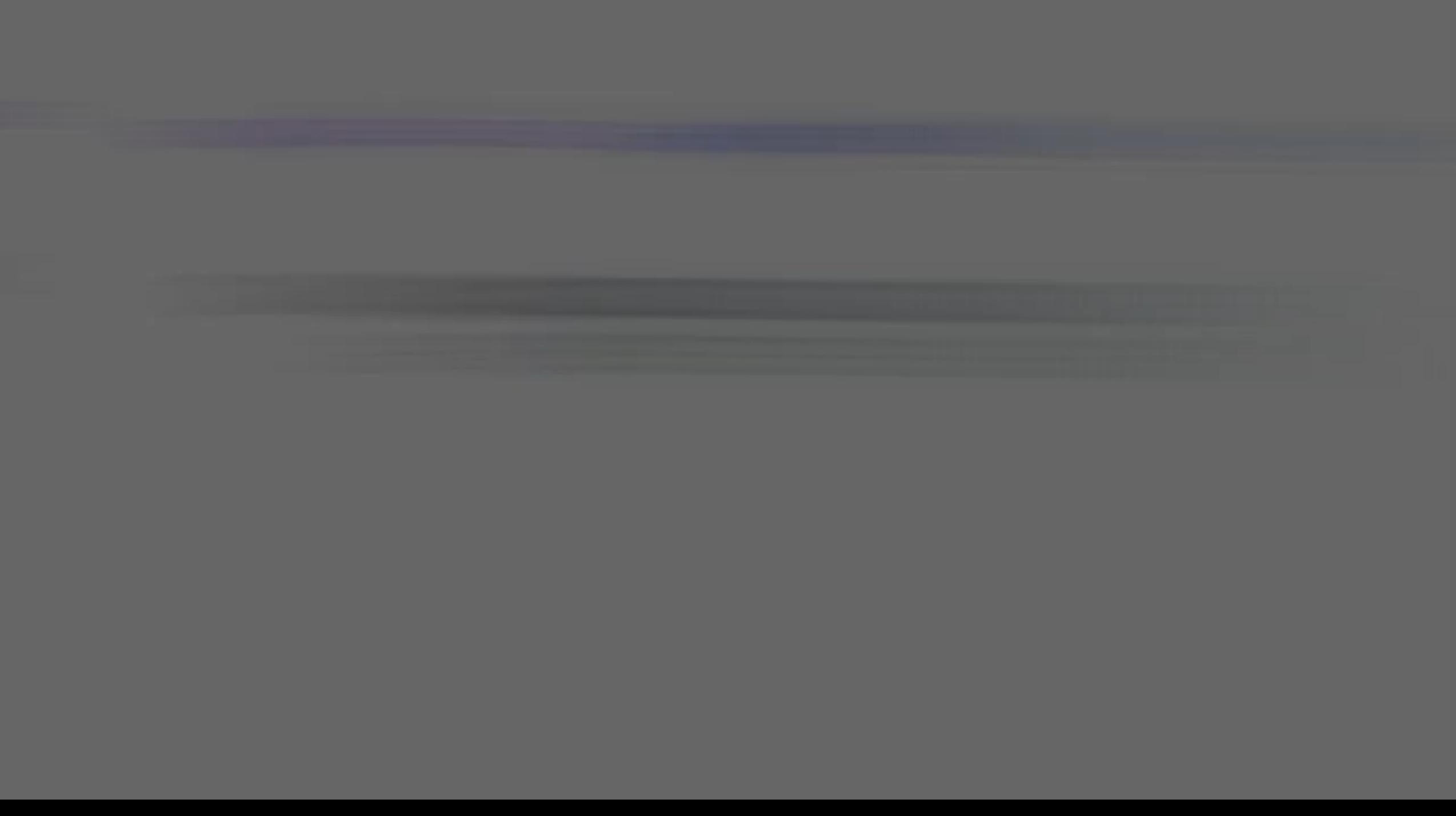
# CONSECUENCIAS POSITIVAS similares en ambos programas.

3. Se considera la capacitación como un constante desde la enseñanza media y continúa en las empresas.
4. Se valora la trayectoria y experiencia para seguir avanzando en las empresas. (posibilidad permanente de nuevos cargos)
5. Se fomentan las habilidades transversales como clave para el crecimiento personal y desarrollo profesional.

# CONSECUENCIAS POSITIVAS similares en ambos programas.

## 6. Se incorporan estas prácticas a las políticas de las empresas.

- La responsabilidad de fortalecer sus conocimientos técnicos y habilidades transversales no es solo del individuo, sino que también de las empresas.
- Las empresas fortalecen sus propias habilidades transversales desde el colectivo, mediante la incorporación explícita de estas prácticas en sus políticas de gestión.
- Desde el gremio y el holding se fomentan y fortalecen estas políticas mediante la implementación de cada Programa. (círculo virtuoso)



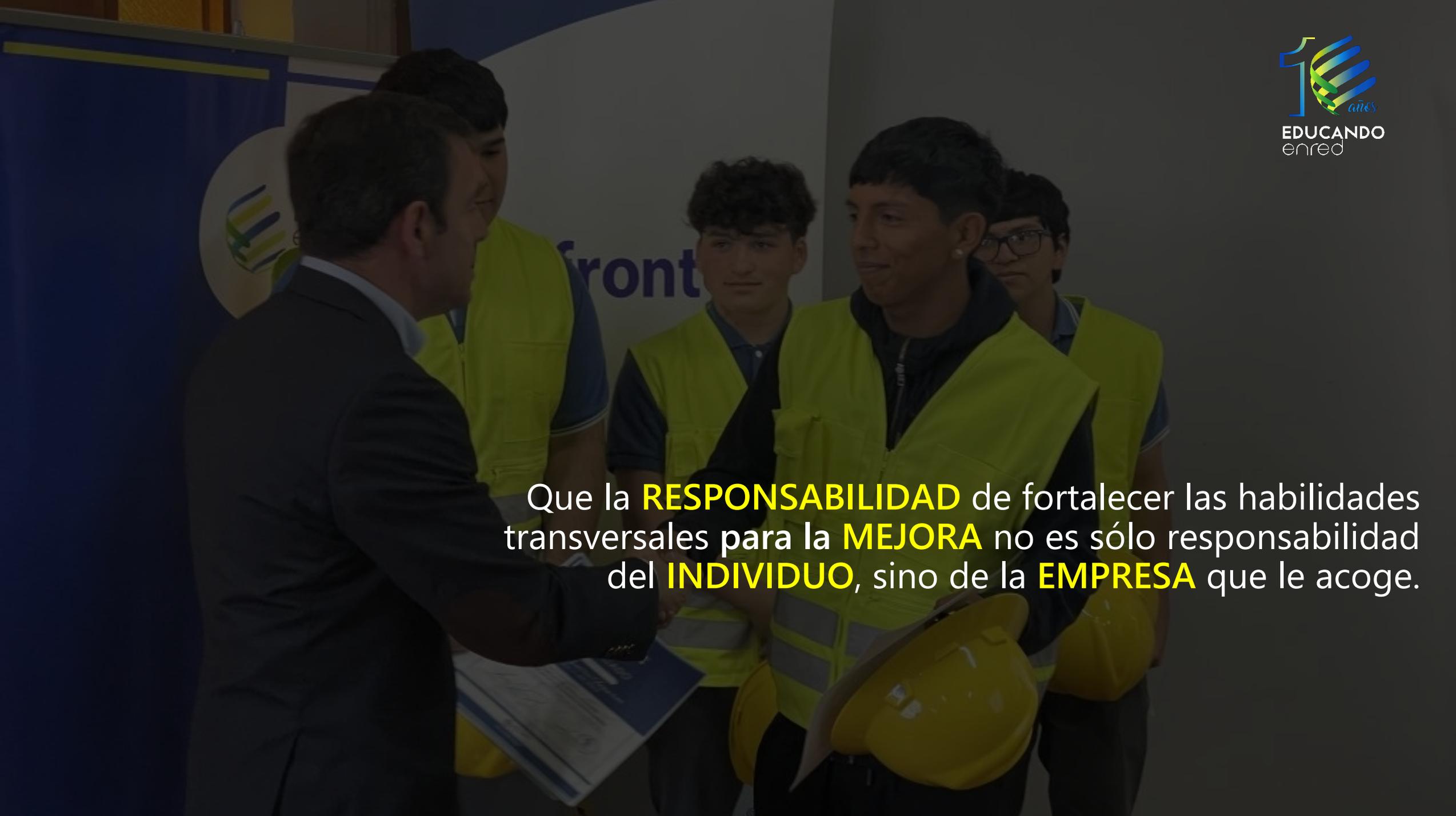
¿Qué hemos **APRENDIDO** como organización  
mediante estas **EXPERIENCIAS**?



EDUCANDO  
enred



Que la **RELACIÓN** entre el individuo y el colectivo, en las habilidades transversales, es **BIDIRECCIONAL**.



Que la **RESPONSABILIDAD** de fortalecer las habilidades transversales para la **MEJORA** no es sólo responsabilidad del **INDIVIDUO**, sino de la **EMPRESA** que le acoge.

Que EXISTE LA POSIBILIDAD que la o el joven **NO PERMANEZCA** mucho tiempo en **UNA SOLA EMPRESA**, por cuanto cuando se capacita, **SE CAPACITA PARA UNA INDUSTRIA y UNA SOCIEDAD**, sin importar de qué empresa se gestó el recurso para dicha capacitación. (RSE)



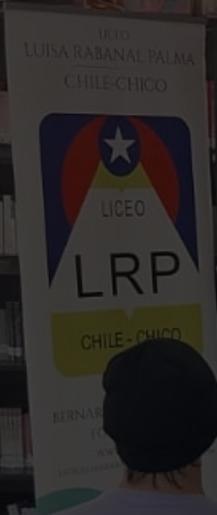
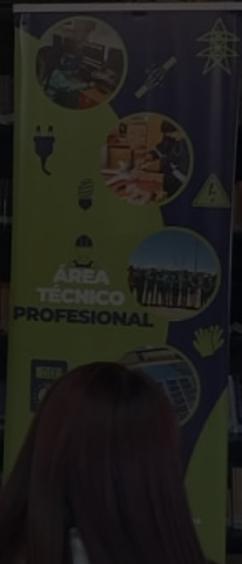
EDUCANDO  
enred

saesa

EDUCANDO  
enred

TÉCNICAS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS  
DOMICILIARIAS INTELIGENTES

OCTUBRE 2014



Que hay que **SABER ESCUCHAR** las **NECESIDADES** del **ENTORNO** y **EXPECTATIVAS** de las y los **JÓVENES**.

Que hay que **SABER ADAPTARSE**; que la **COLABORACIÓN**, el **APRENDIZAJE CONTINUO**, la **RETROALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA** y el **LIDERAZGO INCLUSIVO**, son **CLAVE** para el éxito de la organización y para la **ATRACCIÓN** de nuevos talentos.

Que la **COMUNICACIÓN ABIERTA, RESPETO MUTUO, OBJETIVOS COMPARTIDOS y GENUINO COMPROMISO** con el **CRECIMIENTO** de los **COLABORADORES**, enmarcado en una **CULTURA ORGANIZACIONAL POSITIVA**, son clave para atraer a esta **NUEVA GENERACIÓN**.

# Entonces, NO SÓLO ES UN PUESTO DE TRABAJO

Proporcionar una **TRAYECTORIA LABORAL** que abarque más que un simple **PUESTO DE TRABAJO**, implica crear un ambiente de **CRECIMIENTO, APRENDIZAJE e INCLUSIÓN.**

¿Los **JÓVENES** de hoy NO quieren TRABAJAR,  
NO tienen COMPROMISO ni MOTIVACIÓN?



# HABILIDADES TRANSVERSALES EMPRESARIALES

*Desde el individuo al colectivo y del colectivo al individuo.*