

Informe noviembre 2019

# **HABILIDADES SOCIO EMOCIONALES Y DIGITALES.**

**LAS MÁS DEMANDADAS  
PARA EL TRABAJO  
DEL FUTURO.**

# Índice

---

- 03. **Introducción**
- 05. **Objetivos**
- 07. **Capítulo 1: El futuro del trabajo**
- 10. **Capítulo 2: Las tecnologías inteligentes reconfigurarán los roles**
- 12. **Capítulo 3: Habilidades más humanas**
- 14. **Capítulo 4: Quedarse quieto no es una opción**
- 34. **Conclusiones**
- 35. **Anexo A**
- 42. **Anexo B**
- 49. **Fuentes**

# Introducción

---

En estos tiempos de alto debate económico, la necesidad de mejorar las habilidades de los jóvenes es uno de los pocos consensos en todo el mundo. En América Latina, la falta de jóvenes calificados hace que sea más difícil superar la trampa de los ingresos medios.

El Director Regional de la OIT, José Manuel Salazar-Xirinachs, explica que cuando hablamos del futuro del trabajo en América Latina, tenemos que hablar también de nuestro punto de partida, del presente del trabajo. Este presente se encuentra caracterizado por altos niveles de desempleo, en particular desempleo juvenil, por una incidencia de empleo informal que en promedio en la región es de 53%, por graves situaciones de violación de derechos laborales, y de discriminación por género y por etnias.

En su opinión, para construir un mejor futuro del trabajo en América Latina, se tiene que combinar una conversación sobre cómo enfrentar los rezagos del siglo XX que no hemos podido superar, con la conversación sobre cómo enfrentar el tsunami tecnológico y otras mega tendencias del siglo XXI que están pegando fuertemente.

**“Lo cierto es que el mundo del trabajo está siendo digitalizado, automatizado, robotizado, globalizado, descarbonizado, tercerizado y desintermediado, a la vez que está caracterizado por las brechas de productividad y el déficit de trabajo decente que heredamos del pasado.”<sup>1</sup>**

1. Futuro y presente del trabajo en América Latina [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_627957/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_627957/lang-es/index.htm)

# Mejores datos para una mejor acción

## ManpowerGroup de América Latina y el Centro de Desarrollo de la OCDE, con ANDI para Colombia, lanzaron una encuesta en línea para obtener información detallada sobre la brecha de habilidades en América Latina.

La información se recopila directamente de las empresas, por país, por tamaño de empresa y por actividad (agricultura, comercio, comunicaciones y transporte, construcción, fabricación, minería y extracción, y servicios).

Tres de cada cuatro compañías, de una muestra de más de 1,200 empresas en América Latina, dicen que tienen problemas para llenar las vacantes, a pesar de la disponibilidad de candidatos. Esta escasez es mayor entre las grandes empresas (de más de 250 empleados), donde afecta a cuatro de cada cinco.<sup>2</sup>

La fórmula para fortalecer la fuerza laboral en América Latina, especialmente para los trabajadores más jóvenes, es bien conocida: pasantías y experiencias de aprendizaje; emparejar habilidades con las demandas existentes y proyectadas del mercado; asegurar una base de habilidades básicas, incluida la comunicación; estrecha colaboración entre empresa y escuela; incentivos fiscales para empresas para la formación de trabajadores; mejorando la educación vocacional-técnica en el nivel secundario y adoptando las mejores prácticas de otros países, especialmente aquellos en otros mercados emergentes.

La competencia global para los mercados se está intensificando, a pesar del lento crecimiento en la economía global. América

Latina y el Caribe no puede permitirse quedar atrás en el mercado global.

Ahora más que nunca, la región debe mejorar rápidamente su fuerza laboral a través de habilidades relevantes para aumentar la producción y el crecimiento económico. Esta tarea desalentadora requerirá cooperación y colaboración entre los sectores público y privado, organizaciones sin fines de lucro e instituciones de educación y capacitación.

De todo el capital, el capital humano es el más valioso, el más importante. Abordar esta necesidad con éxito seguramente le dará a América Latina y el Caribe una ventaja competitiva en el mercado y mejorará la vida de los trabajadores y ciudadanos en general en la región. 3

La intención de vislumbrar una visión más clara sobre qué tipo de habilidades tendrán mayor éxito en el mundo laboral futuro motiva el presente estudio, encomendado a Accenture por la Fundación FORGE, en el marco de un proyecto conjunto con BID Lab. Desde su nacimiento, Forge busca facilitar una inserción laboral de calidad a jóvenes pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, a través de un sistema innovador de formación y empleo, con especial énfasis en habilidades socio-emocionales y valores.

2. Latin America has the biggest skills gap in the world. Here's how to bridge it  
<https://www.weforum.org/agenda/2018/03/latin-america-has-the-biggest-skills-gap-in-the-world-here-s-how-to-bridge-it/>



# Objetivos

---

El objetivo de este trabajo es describir la situación actual y las habilidades que deben desarrollar los jóvenes para poder insertarse en el trabajo del futuro, las cuales consideramos esenciales para prosperar en la era digital.

## El capítulo 1:

busca analizar las nuevas fuerzas y tendencias que están influenciando la economía digital, y cómo están redefiniendo el futuro del trabajo. Accenture identifica 4 rasgos dominantes que presentará el trabajo del futuro: este será a la vez Digital y Humano, Cooperativo y Colaborativo, Basado en Conocimiento y Tareas, y Flexible y Fluido.

## El capítulo 2:

trata sobre las tecnologías inteligentes y la reconfiguración de los roles y tareas. Se expone qué roles son más propensos a la automatización y qué habilidades aumentarán en importancia.

## El capítulo 3:

analiza la importancia del desarrollo de las habilidades humanas en cualquier entorno de trabajo como fuente fundamental de desempeño diferenciado.

## El capítulo 4:

finalmente, es el punto central del informe, y es el resultado de un estudio global que realizó Accenture para identificar seis familias de habilidades que las personas necesitan cultivar para prosperar en la era digital. Estas habilidades son Aprender a Ganar, Aplicar We'Q, Construir Know-How de Tecnología, Crear y resolver, Cultivar una Mentalidad de Crecimiento y Especializarse para el Trabajo. Hablaremos de cada una de estas familias en profundidad, y para cada una de ellas, determinamos un nivel de dominio que las personas deberían tener en su nivel Básico (el necesario para un puesto de ingreso a una primera experiencia laboral) a fin de ser competitivos en la nueva economía digital. En Anexo A, se detallan también las habilidades en sus niveles Medio y Master.

Fundación Forge ha identificado, para cada habilidad descripta, hasta qué nivel su programa actual las abarca y (para aquellas que no están presentes en la actual propuesta pedagógica), si está planificado desarrollar contenidos para cubrirlas en los próximos 3 años. Ese análisis se incluye en el presente informe, como Anexo B.

# Comencemos

---



# El Futuro del Trabajo

El futuro del trabajo en América Latina estará marcado por dos grandes tendencias: **el tsunami tecnológico y el envejecimiento de la población.**<sup>4</sup>

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta cuarta evolución industrial exigen que se tomen medidas enérgicas.

La nota “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región?” realizada en el 2018, explica que los desafíos a los cuales se van a enfrentar las empresas y los trabajadores son numerosos. Pese a que los adelantos tecnológicos se propagan ahora a más velocidad que en el pasado, en América Latina llegan mas despacio debido a que la región cuenta con barreras que le dificultan la absorción de estas innovaciones. Por otra parte, la cuarta revolución industrial tiene el potencial de destruir empleo en algunas industrias y ocupaciones, así como de aumentar las desigualdades. Además, la tecnología está creando nuevas formas de relaciones laborales que pueden conducir a la precarización. Unidas al envejecimiento de la población, estas modalidades de empleo, posibilitadas por el éxito de la economía gig (economía “on demand”), ponen en riesgo el estado de bienestar tal y como lo conocemos hoy.<sup>5</sup>

Pero a su vez, estos desafíos nos ayudan a redefinirnos, no solo a las empresas, sino también como personas. Estamos en una economía digital, en donde los avances tecnológicos nos obligan a pensar de otra manera cómo queremos hacer las cosas en el futuro.

Los factores que están influenciando la economía digital están redefiniendo cómo será el futuro del trabajo. En este marco, Accenture ha identificado **cuatro rasgos dominantes de trabajo en la economía digital:**

1. **Digital y humano**
2. **Cooperativo y colaborativo**
3. **Basado en conocimiento y tareas**
4. **Flexible y fluido**

**Entender esta nueva realidad laboral, no reemplaza la necesidad de preparar a los jóvenes para empleos a demanda. Al contrario, ayuda a prepararlos para la vida, mas allá del trabajo y los empleos que podemos vislumbrar hoy.**

4. ¿Cómo será el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe?

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-sera-el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe/>

5. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/show-simple-item-record-el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-una-gran>

A continuación, detallamos cada uno de estos rasgos:

## 1. DIGITAL Y HUMANO

Las tecnologías digitales como la inteligencia artificial (IA) y la robótica están transformando la naturaleza de trabajo y las habilidades necesarias para triunfar. Los humanos y las máquinas trabajarán juntos, cada vez más, para impulsar la productividad.

Según la Organización Internacional del Trabajo, los avances tecnológicos—como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica— crearán nuevos puestos de trabajo, y los que más se beneficiarán de esta transición serán los más preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.

**Las tecnologías emergentes se convertirán en nuestros colegas, generando nuevas actividades laborales y oportunidades de empleo.**

## 2. COOPERATIVO Y COLABORATIVO

### ¿Cómo trabajarán juntas las personas?

La cooperación consiste en trabajar con otros para beneficio mutuo, y la colaboración es un esfuerzo comunitario más profundo que apunta hacia una meta compartida. En la economía digital, la gente deberá cooperar y colaborar tanto con los colegas como con las tecnologías.

**Las nuevas tecnologías digitales están cambiando la manera en que la gente trabaja en conjunto.** Herramientas tales como los portales interactivos y las redes sociales son características comunes del trabajo, y su uso es cada vez mayor.

Las compañías ya están aprovechando la colaboración open-source para resolver problemas y comprometer a los clientes. Por ejemplo, Local Motors, una fábrica de autos de Arizona, utiliza una plataforma digital abierta para facilitar la co-creación y la micro fabricación, lo que permite a sus clientes diseñar sus propios autos en base a los diseños de más de 30.000 colaboradores de todo el planeta.

“ La tecnología está aumentando el potencial para la cooperación y la colaboración en múltiples plataformas, y debemos preparar a nuestros jóvenes dotándolos de las habilidades que les permitan triunfar en este nuevo orden laboral. ”

Jan Owen  
Foundation for Young Australians

## 3. BASADO EN CONOCIMIENTO Y TAREAS

### ¿Qué trabajo se realiza?

Cada vez más, el trabajo se irá desdoblado en tareas que utilicen las áreas de conocimiento y las habilidades únicas del individuo. El informe Technology Vision de





2016 de Accenture indicó que el 79% de los líderes comerciales de todas las industrias cree que la fuerza de trabajo del futuro estará más estructurada por proyectos que por funciones laborales.

Las organizaciones están tercerizando los proyectos y las tareas en individuos o equipos con conocimientos y habilidades especializadas inherentes a una industria y un marco temporal específicos. Así, la gente dentro y fuera de las organizaciones está cambiando los proyectos y las tareas regularmente. Los trayectos hacia el trabajo también están cambiando. Por ejemplo, las plataformas de tareas están conectando a las personas con habilidades especializadas a un mercado global. En los últimos 20 años, la cantidad de trabajadores basados en tareas ha aumentado el 27%, más que los empleados en relación de dependencia, según la Institución Brookings. El surgimiento de las plataformas y el crecimiento de la gig economy (economía que se caracteriza por contrataciones puntuales y temporarias en las que cada trabajador aporta lo suyo) están expandiendo el mercado. Por ejemplo, las plataformas como Upwork y Thumbtack conectan a empleadores con trabajadores calificados (tales como desarrolladores web y electricistas) para completar trabajos basados en conocimientos y tareas.

## 4. FLEXIBLE Y FLUIDO

**El trabajo solía ser un lugar al que nos trasladábamos. Ahora es un lugar con el que nos conectamos. La tecnología está separando el trabajo de los límites horarios y lugares específicos.**

La encuesta Technology Vision de 2017 que realizó Accenture indicó que el 85% de los ejecutivos comerciales y de informática planean aumentar el uso de trabajadores freelance independientes en su organización

durante el próximo año.

Mientras la naturaleza del trabajo evoluciona, los individuos están expandiendo sus redes profesionales al aprovechar las plataformas para acceder al trabajo. Esta flexibilidad permite a las personas aumentar sus ingresos, trabajar medio tiempo, reincorporarse a la fuerza de trabajo o asumir nuevos roles. Al eliminar las restricciones geográficas y temporales, los acuerdos de trabajo flexibles y fluidos también permitirán que otros talentos ingresen a la fuerza de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, existen tres ejes de actuación para que las personas logren desarrollarse para el futuro del trabajo. Combinados entre sí generarán crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras:

### **1. Aumentar la inversión en las capacidades de las personas:**

Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

### **2. Aumentar la inversión en las**

**instituciones del trabajo:** Las instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección, son las piedras angulares de las sociedades justas. Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

### **3. Incrementar la inversión en trabajo**

**decente y sostenible:** Inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.<sup>6</sup>

6. Organización Internacional del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)



# Las tecnologías inteligentes reconfigurarán los roles

Es ingenuo suponer que las tecnologías inteligentes simplemente eliminarán algunos trabajos y crearán otros nuevos. De hecho, el mayor cambio será una reconfiguración de puestos, a medida que las tareas evolucionen y las máquinas aumenten las capacidades de los trabajadores.

**En lugar de preguntarnos qué trabajos prevalecerán, deberíamos preguntarnos cómo se redefinirán los roles y de qué manera las tareas se verán afectadas por las tecnologías inteligentes.**

Por ejemplo, a medida que las enfermeras utilizan sistemas inteligentes para gestionar las responsabilidades de papeleo, se dedicará más tiempo a la atención del paciente. Este cambio implica que ciertas habilidades, como la empatía y la comunicación, aumentarán en importancia, mientras que otras, como las

habilidades administrativas, disminuirán. Los ingenieros industriales ya son llamados con mayor frecuencia para usar sus habilidades de comunicación para colaborar e informar a la alta gerencia, pero es menos probable que necesiten habilidades de logística, muchas de las cuales ahora pueden llevarse a cabo con la ayuda de un software inteligente.

## **¿Qué roles son más propensos al aumento y automatización?**

En Human + Machine, Paul Daugherty y James H. Wilson de Accenture han demostrado que a medida que las personas colaboran con máquinas inteligentes, habrá una oportunidad significativa para aumentar las capacidades humanas y elevar el trabajo que realizan las personas. Este informe revela que una parte significativa del tiempo de los trabajadores (90 por ciento en promedio, en todos los roles) se verá potencialmente afectada por las tecnologías inteligentes, ya sea a través del aumento o la automatización.

Se puede aumentar un poco más de la

mitad del tiempo de trabajo en las 14 economías que han analizado. El 38% tiene el potencial de ser automatizado. Sin embargo, la distribución del trabajo potencialmente automatizable y aumentable está desproporcionadamente sesgado en algunos grupos de roles y en aquellas economías donde esos grupos de roles comprenden una mayor proporción de la fuerza laboral. Como resultado, algunas economías estarán más expuestas a las consecuencias negativas de la automatización que otras. El predominio general de las oportunidades de aumento hace que la vulnerabilidad de roles como el trabajo manual físico y la operación de máquinas y las maniobras sea aún más clara.

### **Las Tecnologías Inteligentes están Subvertiendo la Mezcla de Habilidades.**

La naturaleza del trabajo está evolucionando rápidamente, y solo se acelerará a medida que los humanos y las máquinas colaboren unos con otros. Hemos visto cómo cambiarán los roles y las tareas, pero ¿qué habilidades aumentarán en importancia?

El análisis revela que, para casi todos los roles, una combinación de razonamiento complejo, creatividad, inteligencia socioemocional y habilidades de percepción sensorial es cada vez más relevante. Es un hallazgo que plantea un desafío desalentador: los sistemas de educación y capacitación de hoy en día están mal equipados para desarrollar estas habilidades. Por su naturaleza, estas habilidades se adquieren a través de la práctica y la experiencia, a menudo durante largos períodos de tiempo. No se inculcan en el aula, la sala de conferencias o la biblioteca.

Además, los grupos de roles que usan estas habilidades dependen de la experiencia de manera más intensiva, como "Gestión y Liderazgo" y "Emocional y de Apoyo" y éstas son, precisamente, los roles que crecerán en importancia y demanda laboral en todo el mundo, a medida que se extiendan los sistemas inteligentes.

### **Cambio de Enfoque de Instituciones a Personas**

La mayoría de nosotros reconoce el valor de una amplia variedad de habilidades en toda la fuerza laboral. Pero tiene que haber un mayor énfasis en ampliar la variedad de habilidades dentro de cada trabajador.

La combinación de habilidades más útil y relevante para cada persona cambiará continuamente y se volverá más compleja. Por ejemplo, nuestro análisis muestra que los roles altamente analíticos de Ciencia e Ingeniería requieren cada vez más creatividad e inteligencia socioemocional. Los científicos de investigación, que solían pasar la mayor parte de su tiempo en sus laboratorios, comunicándose a través de documentos técnicos, ahora son llamados regularmente para interactuar, presentar y compartir sus ideas con audiencias no técnicas. Al mismo tiempo, los que tradicionalmente se han considerado roles "creativos", en marketing, por ejemplo, requieren más habilidades analíticas, como interpretar datos de redes sociales y examinar las tendencias de rendimiento web. Es importante, por lo tanto, cultivar estas combinaciones evolutivas de habilidades dentro de cada individuo.<sup>7</sup>

7. Accenture Education and Technology Skills Research: It's learning. Just not as we know it

# Habilidades más humanas

Sabemos que cambiarán los roles, las tareas y las habilidades, pero **¿qué habilidades serán más importantes?**

Para casi todos los roles, la combinación de habilidades de **razonamiento complejo, creatividad, inteligencia socio-emocional y percepción sensorial** serán cada vez más relevantes.

Es un hallazgo que plantea un desafío desalentador: los actuales sistemas educativos y de capacitación no cuentan con el equipamiento suficiente para desarrollar esas habilidades.

Por su misma naturaleza, estas habilidades se adquieren a través de la práctica y la experiencia, generalmente durante largos períodos de tiempo. No se inculcan en un aula, en un salón de conferencias o en una biblioteca. Mientras tanto, las brechas de conocimientos se están ampliando y las instituciones no están equipadas para lidiar con ellas. ¿Cómo podemos comenzar a enseñar estas habilidades? ¿Cómo podemos adaptar los sistemas de aprendizaje para satisfacer la demanda de habilidades en constante evolución? ¿Y cómo podemos llegar rápidamente a aquellas personas que tienen una mayor necesidad de recibir capacitación y aprender nuevas habilidades?

Hace una década, cuando Tony Wagner,

experto en educación de la Universidad de Harvard, le preguntó a un alto ejecutivo de una compañía de productos químicos de alta tecnología qué características buscaba en los nuevos empleados, la respuesta lo sorprendió. En vez de enumerar habilidades técnicas o especializadas clave para el sector, el ejecutivo contestó que lo más importante eran las capacidades de hacer buenas preguntas y relacionarse con los demás. “No podía creer lo que estaba escuchando”, relataba Wagner.



**Seguimos hablando de una economía del conocimiento, pero la realidad es que el mundo la está trascendiendo. Lo que tenemos ahora es una economía de la innovación. El conocimiento se ha convertido en un commodity. Saber más que otras personas ya no constituye una ventaja competitiva, porque Google sabe todo. Lo que al mundo le importa no es cuánto sabe una persona, sino qué puede hacer con eso.** ”

**Tony Wagner**

Senior Research Fellow, Learning Policy Institute.



En el mercado, esas habilidades se definen como “fundamentales”, porque permiten que los trabajadores compartan ideas, colaboren y resuelvan problemas. Se trata de capacidades esenciales para la forma como funcionan las organizaciones, puesto que hacen posible que colegas trabajen en conjunto y que la información circule rápidamente. Y a través de entrevistas con gerentes de recursos humanos y otros líderes de negocios en América Latina ponen de manifiesto que las empresas buscan cada vez más esas habilidades. Al contrario de las habilidades técnicas, que suelen enseñarse en un aula, la mayoría de las habilidades fundamentales se desarrollan con la experiencia. Son más difíciles de evaluar.

Las habilidades técnicas pueden cuantificarse. Se las documenta mediante un diploma universitario o un certificado que compruebe, por ejemplo, que un trabajador sabe cómo operar una determinada máquina. Las habilidades fundamentales son exclusivamente humanas y más perdurables que las técnicas, como el dominio de un lenguaje de programación que puede rápidamente volverse obsoleto. Con los continuos avances en la inteligencia de máquinas, las habilidades técnicas, e incluso algunas profesionales (en áreas como el derecho y la medicina), pueden estar cada vez más expuestas a la automatización. Por eso, nos referimos a las habilidades técnicas como “renovables”.

Actualmente, las empresas valoran más las habilidades humanas duraderas, porque pueden ser una fuente fundamental de desempeño diferenciado. Estas incluyen:

## la empatía y la capacidad de interactuar con otras personas:

**el lubricante social que hace que organizaciones grandes trabajen sin demasiados sobresaltos.**

Las habilidades fundamentales incluyen, asimismo, las básicas, como competencias en redacción, matemática e informática. Efectivamente, las habilidades básicas en computación forman parte de la “alfabetización de hoy”, observa Jürgen Weller, jefe de la Unidad de Estudios de la Dinámica y Coyuntura del Empleo de la Comisión Económica de la ONU para América Latina y el Caribe (CEPAL).

# Quedarse quieto no es una opción

Con relación al futuro que se nos viene, Accenture identifico cual es la **demanda de las nuevas habilidades** y analizó su versatilidad para **desempeñar diferentes roles** y el **impacto** que tienen en las tecnologías inteligentes.

---

Contrario a la sabiduría convencional, no se trata de habilidades tecnológicas. Se trata de cultivar una amplia variedad de aptitudes, desde capacidades creativas hasta capacidades cognitivas complejas que precisará la fuerza laboral del futuro.

Los avances en la ciencia del aprendizaje, junto con las nuevas tecnologías, posibilitarán que las empresas pioneras ofrezcan nuevos enfoques para aprender. ¿El desafío? Acelerar su adopción en todas las organizaciones, tanto grandes como pequeñas y a lo largo de todos los sistemas educativos. Y es por ello que para preparar a las poblaciones vulnerables para el futuro del trabajo necesitamos nuevas habilidades.

Accenture realizó recientemente un estudio global que incluyó el análisis de 130 millones ofertas de trabajo, la evaluación de más de 1.000 programas de desarrollo de trabajadores y entrevistas con más de 40 expertos en áreas que van de la economía laboral y la psicología a los recursos humanos y las ONG. Con base en esa investigación, se identificaron seis familias de habilidades que las personas

necesitan cultivar para sobrevivir y prosperar en la era digital. En la figura de a continuación, las cinco familias de habilidades fundamentales a la izquierda constituyen las habilidades básicas que las personas necesitarán a lo largo de su desarrollo profesional. Además de esas cinco, también tendrán que dominar habilidades renovables más especializadas y técnicas.



## **APLICAR WE'Q**

(fusión entre CI y habilidades emocionales)

Habilidades para interactuar, construir relaciones y mostrar la autoconsciencia necesaria para trabajar de forma eficiente con los demás, de manera personal o virtual.



## **CREAR Y RESOLVER**

Habilidades para abordar la resolución de problemas de forma creativa, usando la empatía, la lógica y el pensamiento innovador.



## **CULTIVAR MENTALIDAD DE CRECIMIENTO**

Habilidades para permanecer relevante, aprender y crecer continuamente, y adaptarse al cambio.



## **CONSTRUIR KNOW HOW DE TECNOLOGÍA**

Habilidades y conocimiento para usar, manipular y crear tecnologías y datos.



## **APRENDER A GANAR**

Habilidades fundamentales para conseguir trabajo y estar preparado para participar en el mercado laboral.



## **ESPECIALIZARSE PARA EL TRABAJO**

Habilidades relevantes para el trabajo con foco en las prioridades del mercado local y las necesidades de sectores específicos.

Aprender nuevas habilidades ahora puede ayudar a aprovechar las ventajas de la economía digital.

A medida que la naturaleza del trabajo evolucione, los empleados y los empresarios deberán adaptar su combinación de habilidades y conocimientos para enfrentar nuevos desafíos y mantenerse al día.

Las seis familias de habilidades definidas por Accenture en su reporte New Skills Now, incluyen las capacidades cognitivas, las aptitudes y las disposiciones necesarias para mantenerse vigente y prosperar en la economía digital de rápida evolución, así como los conocimientos especializados para un mercado, una industria o entornos específicos.

Cultivar una mentalidad de crecimiento es el eje que conecta a las seis familias de habilidades y otorga la agilidad, la resiliencia, la curiosidad y el amor por el aprendizaje necesarios para mantenerse vigente, adaptarse, especializarse y transitar en la nueva economía.

New Skills Now se centra en las capacidades que los individuos pueden aprender a cualquier edad y perfeccionar con el tiempo. Preparar la próxima generación de trabajadores para que triunfen en la economía digital requiere el desarrollo de habilidades críticas a una edad temprana y alentar el aprendizaje continuo a lo largo de cada etapa de la vida.

New Skills Now está sostenido por funciones cognitivas centrales, basadas en el cerebro como la memoria de trabajo, la autorregulación emocional y la atención enfocada. Se deben promover estas habilidades tanto dentro como fuera de los entornos de aprendizaje formales.

A continuación, hablaremos de cada una de estas familias en profundidad. Y para cada una de ellas, determinamos un nivel de dominio de habilidades que las personas deberían tener para ser competitivos en la nueva economía digital. Este dominio está dividido en tres niveles: habilidades básicas, habilidades medias y habilidades de master. Las habilidades básicas (necesarias para desempeñarse exitosamente en entry levels) se detallan en cada familia y las medias y las master se detallan en el anexo.



**1**

# **APRENDER A GANAR**



**Habilidades de emprendimiento  
y empleabilidad básicas  
necesarias para ingresar a la  
fuerza de trabajo, encontrar  
un empleo o lanzar un negocio.**

## **¿QUÉ SON?**

La familia de habilidades “aprender a ganar” incluye:

**Alfabetización**

**Aritmética**

**Conocimientos digitales**

Estas son las competencias mínimas requeridas para localizar, evaluar, crear, transacciones y compartir contenidos digitalmente.

## **¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?**

Las habilidades básicas son cruciales para aprender y ganar.

**1**

**“Las habilidades de emprendimiento y empleabilidad a menudo son las puertas de entrada para la participación en empleos de alta calidad que tienen una compensación decente.”**

**Jared Chung**  
de Career village.org

1

**“Las habilidades técnicas asociadas con las competencias de (ocupación) están cambiando mas rápido de lo que tarda en actualizarse un curriculum. Lo que no esta cambiando es que se debe ser capaz de realizar tareas múltiples, priorizar, y saber leer y escribir”.**

**Gayatri Agnew**

de Walmart Foundation

**“Damos por sentado que las personas saben como usar las habilidades de informática, hacer búsquedas en linea o escribir un correo electrónico, pero muchos no lo saben. Todos las necesitaran para poder avanzar”.**

**Kris Pawluk**

del programa European Growth Engine de Google



# 1

En el centro del aprendizaje esta la autoeficacia, la creencia en la capacidad de uno mismo para adquirir conocimientos y regular proactivamente la propia conducta para lograr los objetivos.

Mientras el trabajo es cada vez mas digital, las habilidades “aprender a ganar” cobran aun mas importancia. Estudios anteriores de Accenture confirman que, para que los individuos se mantengan vigentes y al día con las nuevas tecnologías, se deben enseñar conocimientos digitales a una edad temprana y luego reforzarlos en toda la adultez. Sin embargo, estas habilidades se dan por sentado con demasiada frecuencia.

Estas son las habilidades básicas del futuro que Accenture recomienda incorporar para jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

## BÁSICO

### **Conocimientos Digitales:**

Capacidad para utilizar los motores de búsqueda; navegar por internet; evaluar, crear y comunicar información; solicitar puestos de trabajo mediante correo electrónico.

### **Atención centrada:**

Capacidad para concentrarse en una tarea específica durante un período de tiempo continuo sin distraerse.

### **Aritmética:**

Capacidad para entender y trabajar con números en todos los aspectos de la vida (es decir, capacidad para usar las matemáticas en la vida cotidiana).

### **Comprensión de lectura:**

Capacidad para leer texto, procesarlo y comprender su significado.

### **Auto-eficacia:**

Creer en la capacidad de uno para tener éxito en situaciones específicas o realizar una tarea.

### **Memoria de trabajo:**

Capacidad para recordar y utilizar información relevante mientras se encuentra en medio de una actividad, por ejemplo, la memoria en acción.

### **Escritura:**

Habilidad para comunicarse claramente a través de la escritura, usando la gramática correcta, la puntuación y la ortografía.

2

# CONSTRUIR **KNOW-HOW** DE TECNOLOGÍA

## ¿QUÉ SON?

La familia de habilidades “Construir know-how de tecnología” incluye la capacidad de usar los dispositivos y las plataformas digitales para analizar, explorar y compartir datos y trabajar eficazmente junto con la inteligencia mecánica. Esto requiere entender como pueden construirse la tecnología y los datos y como se los puede manipular y aplicar.

## ¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?

Las habilidades de tecnología y datos ya no pertenecen exclusivamente a expertos. Casi todas las ocupaciones y los negocios, tendrán un componente digital en el futuro.

Estas son las habilidades básicas del futuro que Accenture recomienda incorporar para jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

## BÁSICO

### **Conocimiento y capacidad de utilizar las herramientas y los programas profesionales:**

Conocimiento del software apropiado para una tarea y la capacidad de identificar cuándo y cómo usarlos

### **Conocimiento de las fuentes y aplicación de dato:**

Capacidad para identificar las fuentes y utilizar y aplicar los datos y la información necesarios para completar las tareas.

**2**

**“La competencia digital es crucial, independientemente de que uno vaya o no a trabajar en tecnología”**

**Giustina Mizzoni**  
de CoderDojo

**3**

# **APLICAR** **WE'Q**

**Habilidades para interactuar,  
desarrollar relaciones y mostrar  
autoconocimiento para trabajar  
eficazmente con los demás en  
persona y virtualmente.**

## **¿QUÉ SON?**

La familia de habilidades “Aplicar We’Q” consiste en:

**Trabajo en equipo**

**Colaboración**

**Comunicación**

**Inteligencia social y emocional**

**Capacidad de dirigir a otros**

**Funciones cognitivas tales como:**

**autorregulación** (que permite a los individuos entender, controlar y adaptar sus emociones conductas en un entorno de equipo).

## **¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?**

A medida que el empleo se vuelve cada vez más colaborativo y basado en las tareas, las habilidades sociales y de desarrollo de relaciones están cobrando importancia. Estas habilidades siempre han tenido alta demanda entre los empleadores y son igualmente cruciales para la conducción de los negocios. De hecho, Accenture Research, concluye que en los últimos 7 años, las habilidades de comunicación y servicio al cliente se

### 3

han mantenido entre las más buscadas en los anuncios de empleo en los Estados Unidos. Con el crecimiento de las comunicaciones electrónicas y las fuerzas de trabajo virtuales, estas habilidades deben ser afinadas.

El trabajo en equipo y la colaboración, seguirán siendo esenciales para el éxito en el lugar del trabajo.

Estas son las habilidades básicas del futuro que Accenture recomienda incorporar para jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

## BÁSICO

### **Colaboración:**

Capacidad para trabajar eficazmente con otros, compartiendo información e identificando oportunidades para aprender del grupo, a fin de lograr un objetivo común.

### **Comunicación:**

Capacidad para comprender y expresar claramente la información, ya sea verbalmente o por escrito.

### **Escucha:**

Capacidad para prestar atención, comprender y actuar sobre la información que se comunica oralmente en una amplia gama de situaciones, que incluyen; conversaciones individuales, conversaciones en grupo, presentaciones, etc.

### **Autocontrol:**

Posibilidad de mantener la calma en una situación adversa. Esto también significa ejercer control sobre las emociones y evitar reacciones negativas ante situaciones de estrés, oposición u hostilidad.

### **Trabajo en equipo:**

Capacidad para cooperar con otras personas, tanto individuales como en grupo, participar en el proceso de toma de decisiones del equipo y aceptar resultados.

**4**

# **CREAR Y RESOLVER**

Habilidades para abordar la resolución de problemas de manera creativa, usando la empatía, la lógica y el pensamiento innovador.



## **¿QUÉ SON?**

La familia de habilidades “Crear y resolver” consiste en:

**Resolución creativa de problemas**

**Pensamiento crítico**

**Razonamiento lógico para evaluar y analizar problemas**

**Mentalidad emprendedora**

**Funciones cognitivas:**

(tales como la toma de decisiones y la capacidad de planificar y ejecutar una meta).

## **¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?**

Mientras los límites de trabajo se vuelven más fluidos y los desafíos más complejos, el concepto de resolución de problemas cambia. Aunque los problemas sencillos puedan ser resueltos mediante automatización e inteligencia humana, el razonamiento y el pensamiento crítico seguirán siendo esenciales cuando se trate de problemas complejos.

# 4

En la economía digital, los individuos deben ver mas allá de los enfoques funcionales estrechos o jerárquicos para identificar, reformular y resolver de manera creativa los problemas. A medida que la automatización de tareas sea cada vez mayor, se premiará aquello que las maquinas no puedan replicar: las habilidades inherentemente humanas de ingenio y creatividad.

Estas son las habilidades básicas del futuro que Accenture recomienda incorporar para jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

## BÁSICO

### **Resolución básica de problemas:**

Capacidad para identificar un desafío o problema, esbozar las posibles causas y utilizar la experiencia, el pensamiento abstracto y otros métodos para producir soluciones.

### **Creatividad:**

Capacidad para idear nuevas ideas, nuevas formas de llevar a cabo tareas, resolver problemas y enfrentar desafíos.

### **Empatía:**

Capacidad para comprender la perspectiva y las emociones de otro individuo desde el marco de referencia del otro.

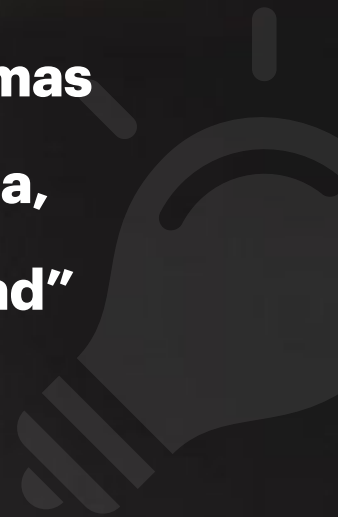




4

**“Necesitamos personas que no solo tengan una preparación básica en su disciplina sino personas que además puedan pensar de manera innovadora, con pensamiento crítico y creatividad”**

**Rebecca Winthrop**  
de Brookings Institution



**5**

# **CULTIVAR UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO**

**Habilidades para mantenerse  
vigente y ser ágil y curioso, en  
un continuo aprendizaje y  
adaptación al ritmo del cambio.**

## **¿QUÉ SON?**

La familia de habilidades “Cultivar una mentalidad de crecimiento” incluye la capacidad de cultivar la:

**Curiosidad**

**Apertura**

**Mentalidad de crecimiento**

**Capacidad para el aprendizaje  
de por vida**

## **¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?**

En la economía digital, el trabajo ya no estará restringido a un empleador, un empleo o un equipo. Las personas deberán aprender constantemente nuevas habilidades para mantenerse vigentes en la fuerza de trabajo del futuro, y una mentalidad de crecimiento será fundamental para triunfar.



5

**“La adaptabilidad es la habilidad mas importante, una habilidad que debemos cultivar. Si usted es una persona adaptable y resiliente, podría cambiar rápidamente y responder a la evolución de las necesidades del mundo”**

**Giustina Mizzoni**  
de CoderDojo

# 5

Estas son las habilidades básicas del futuro que Accenture recomienda incorporar para jóvenes en búsqueda de su primer empleo.

## BÁSICO

### **Curiosidad:**

Habilidad para aprender y mejorar las habilidades de manera continua a lo largo de la vida.

### **Flexibilidad:**

Capacidad para adaptar el pensamiento de uno para trabajar con eficacia en situaciones y entornos nuevos y diferentes, y ajustar las respuestas o pensamientos típicos.

### **Motivación para aprender:**

Mantener una actitud abierta y proactiva ante las nuevas oportunidades de aprendizaje, lo que implica interés en el autoaprendizaje y una disposición positiva para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, incluso si se trata de un esfuerzo personal.

### **Apertura:**

Capacidad para comprender y apreciar puntos de vista alternativos y poder modificar los propios.

### **Optimismo:**

Característica de esperanza, positividad y confianza sobre el futuro o el éxito de algo.

### **Receptividad al cambio:**

Capacidad para apoyar y transmitir la necesidad de cambio, y participar en la creación e implementación del cambio.

**6**

# ESPECIALI- ZARSE PARA EL TRABAJO



**Destrezas relevantes especializadas para atender las prioridades del mercado local y las necesidades específicas de la industria.**

## **¿QUÉ SON?**

La familia de habilidades “Especializarse para el trabajo” abarca el amplio conjunto de habilidades requeridas para especializarse en diferentes tipos de trabajos. Las habilidades de esta familia no son estáticas ni fijas y estarán en constante cambio en función del contexto, la industria, la demanda del mercado y el tipo de trabajo.

## **¿POR QUÉ ESTAS HABILIDADES?**

La necesidad de habilidades especializadas, oportunas y relevantes para el mercado es esencial para cualquier tipo de trabajo o emprendimiento. Sin embargo, a medida que las oportunidades y los empleos cambien en la economía digital, las habilidades especializadas requeridas para estar a la delantera en esas áreas seguirán cambiando.

Desde accenture sabemos que las habilidades de aprender a ganar y especializarse para el trabajo, son esenciales para ayudar a los individuos marginados y vulnerables a encontrar su primer empleo. Sin embargo, en combinación con las otras cinco familias de habilidades, estas preparan a los beneficiarios para avanzar, reentrenarse y progresar hacia el siguiente empleo o negocio.



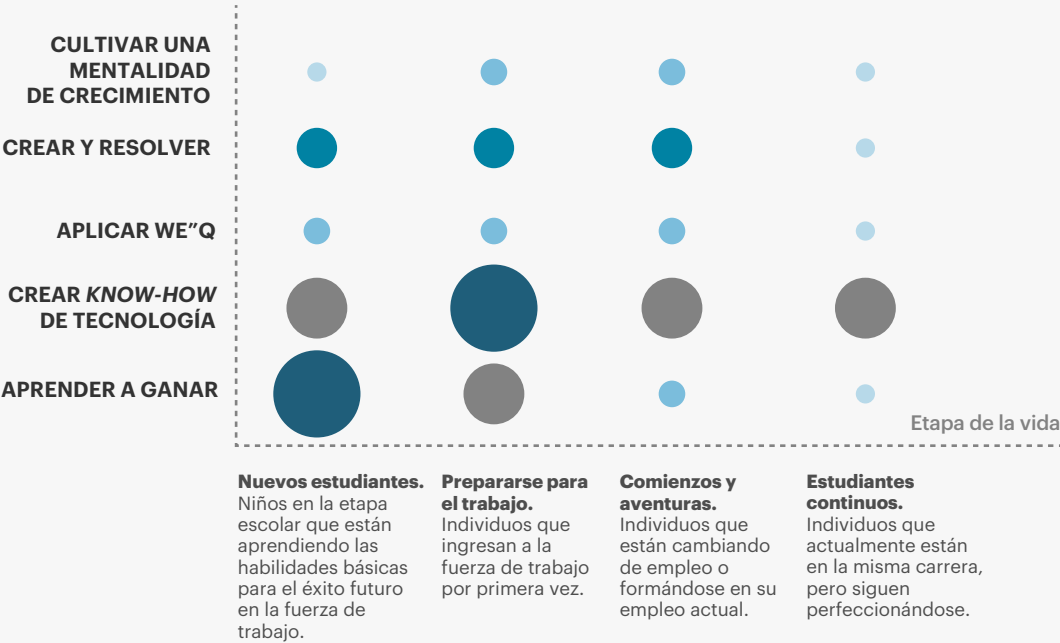
**6**

**“Dado que la vida media de las habilidades laborales cada vez es mas corta, los individuos deben adquirir continuamente nuevas habilidades. Una mentalidad de aprendizaje, la curiosidad, la motivación, la apertura para recibir feedback y cambiar, la voluntad de asumir riesgos, una mente proactiva, la autodisciplina, la perseverancia y la colaboración son las bases del sistema operativo humano que necesitamos para transitar el avasallante cambio en la economía digital .”**

**Guy Halfteck**  
de Knack

6

A su vez, Accenture compara la preponderancia de cada familia de habilidades por cada intervención en la etapa de la vida a la que se enfoca: nuevos estudiantes, preparación para el trabajo, nuevos comienzos y aventuras, estudiantes continuos.





# Conclusiones

---

Estamos inmersos en un mundo en el que el trabajo que hacemos se ve radicalmente diferente de lo que hicimos hace una década, hace un año o incluso ayer. Nuevas tendencias están cambiando la naturaleza del trabajo para centrarse más en las cualidades y talentos que nos hacen humanos. Para que los jóvenes tengan éxito en los trabajos del futuro, necesitaremos entrenarlos en esas habilidades.

La idea de que una persona está preparada para la vida laboral una vez que adquiere una habilidad técnica no se sostiene en una era de inteligencia artificial (IA), aprendizaje automático, asistentes virtuales, impresión 3D y vehículos autónomos.

Pensamos que el desarrollo de las habilidades blandas ofrece una oportunidad en la que todos tienen algo para ganar, y entendemos que serán necesarios cambios profundos que involucren a todos los actores de la economía y en toda América Latina. Cuanto antes los jóvenes adquieran las habilidades básicas y desarrollen las mentalidades, las vías neuronales, y los hábitos correctos, mayor será su probabilidad de inserción al mundo laboral. Una mentalidad de crecimiento, caracterizada por la resiliencia, la adaptabilidad y el amor por el aprendizaje, apuntalan todas las demás habilidades necesarias para los buscadores de empleo.

Por eso esperamos que este informe va a ayudar a todos los actores dentro de esta economía digital a la acción para impulsar el desarrollo de habilidades críticas y preparar a los futuros jóvenes trabajadores y trabajadores actuales, de todos los ámbitos, para el éxito de hoy y de mañana.

# Anexo A

---

Niveles Medio y Master

# 1 APRENDER A GANAR

**Habilidades de emprendimiento y empleabilidad básicas necesarias para ingresar a la fuerza de trabajo, encontrar un empleo o lanzar un negocio.**

**NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:**

**MEDIO**

## **Fundamentos de empleabilidad:**

Habilidades necesarias para obtener trabajo y lograr el éxito en el lugar de trabajo; es decir, preparación para el trabajo, habilidades interpersonales, comunicación, organización.

## **Organización:**

Capacidad para organizar las tareas de manera estructurada para que puedan completarse de manera eficiente e independiente.

## **Administración del tiempo:**

Capacidad para planificar a corto, mediano y largo plazo, maximizando el tiempo.

## **Priorización:**

Capacidad para ordenar la finalización de las actividades según la importancia y la urgencia, considerando planes de contingencia para problemas imprevistos.

## **Secuenciamiento:**

Capacidad para desglosar actividades complejas en tareas discretas y manejables (por ejemplo, bloques de construcción, pasos para alcanzar un objetivo final).

**MASTER**

## **Protocolo y conducta comercial:**

Capacidad para adaptarse a las condiciones sociales y organizativas establecidas, comprometiéndose con las tareas acordadas.

## **Búsqueda de empleo:**

**(por ej: reanudar habilidades de escritura y entrevista):**

Conocimiento de las tareas requeridas para tomar pasos hacia la obtención de un trabajo y la capacidad para completar esas tareas, es decir, resumir y escribir cartas, habilidades de entrevista, redes.

2

# CONSTRUIR KNOW-HOW DE TECNOLOGÍA

Habilidades y know-how para usar, manipular, trabajar con y/o crear tecnologías y datos.

## NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:

MEDIO

### Codificación:

Capacidad para utilizar competencias digitales especializadas, como lenguajes de programación de computadoras, para crear herramientas personalizadas..

### Creación de contenidos:

Capacidad para utilizar software y herramientas digitales para aportar información a cualquier medio para un usuario final o público.

### Interpretación de datos:

Capacidad para filtrar, administrar y traducir contenido digital de grandes cantidades de fuentes y comprender el razonamiento basado en datos.

### Comprensión de la funcionalidad de programas y herramientas profesionales:

Capacidad para comprender los beneficios de una amplia variedad de plataformas y herramientas digitales, saber cuándo usarlas; y entender los procesos detrás de las funciones del programa.

MASTER

### Análisis y aplicación de datos:

Capacidad para manipular datos, configurar y ejecutar análisis, y utilizar la salida para ayudar a la toma de decisiones.

### Diseño gráfico y visual:

Capaz de comunicar ideas a través de texto e imagen usando herramientas de software.

### Diseño de software:

Capacidad para definir métodos de software, funciones, objetos y estructura general para garantizar que la funcionalidad resultante satisfaga los requisitos del usuario.

3

# APLICAR WE'Q

## NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:

MEDIO

### Escucha activa:

Habilidad para concentrarse completamente y concentrarse en lo que se está comunicando, usando señales tanto verbales como no verbales (es decir, mantener el contacto visual, asentir con la cabeza, aceptar diciendo "Sí" o simplemente "Mmm hmm") para indicar comprensión y alentar. compromiso.

### Autorregulación emocional:

Capacidad para gestionar y supervisar las respuestas emocionales de una persona ante una situación o experiencia. Esto incluye la capacidad de calmarse cuando está angustiado, levantarse cuando está desanimado y demorar las respuestas espontáneas.

### Concientización:

Habilidad para estar completamente presente y no abrumado por lo que está sucediendo, para estar consciente y concentrado en dónde se encuentra, cómo lo está haciendo en el momento presente (es decir, mantenerse consciente de los pensamientos, emociones y sentimientos de uno)

### Negociación:

Capacidad para utilizar la escucha, la comunicación y la persuasión para llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso sobre un conjunto de problemas en los que existe un conflicto.

### Autoconocimiento:

Capacidad para comprender y percibir claramente la personalidad de una persona, incluidos los rasgos, comportamientos, creencias y emociones, incluida la capacidad de comprender cómo se perciben los demás.

### Inteligencia Social:

Capacidad para interactuar, mantener y construir relaciones con los demás. Esto incluye el conocimiento y la comprensión de las dinámicas sociales y la capacidad de cambiar los estilos de comportamiento e interacción para ayudarnos a lograr objetivos cuando se trata de otros.

## ③ **APLICAR WE'Q (CONT.)**

### **NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:**

### **MASTER**

#### **Delegación:**

Capacidad para asignar a otros la responsabilidad y la autoridad para completar las actividades, mientras se consideran los conocimientos, las habilidades y el tiempo necesarios para garantizar el éxito

#### **Liderazgo:**

La capacidad de motivar, desarrollar y gestionar a otras personas gestiona informes directos y supervisores para lograr los objetivos.

#### **Gestión de supervisores y reportes directos:**

Capaz de organizar y coordinar las actividades de informes directos y supervisores para lograr un objetivo.

#### **Mentalidad de servicio:**

Capacidad para mantener una perspectiva centrada en la creación de valor, lealtad y confianza del cliente y para aplicar la formación de forma creativa para crear resultados positivos para el cliente.

#### **Narración de historias:**

Capacidad para contar historias convincentes y relacionables que capten el interés de una audiencia para ilustrar y reforzar el mensaje deseado.



## 4 CREAR Y RESOLVER

**Habilidades para abordar la resolución de problemas de manera creativa, usando la empatía, la lógica y el pensamiento innovador.**

**NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:**

**MEDIO**

### **Toma de decisiones:**

Capacidad para identificar problemas, obstáculos u oportunidades; formar una serie de posibles soluciones; y tomar acciones para enfrentarlos sin pérdida de tiempo.

### **Criterio:**

Habilidad para formar conclusiones y tomar acciones que consideren hechos, recursos, restricciones y valores.

### **Razonamiento lógico:**

Capacidad de utilizar un proceso sistémico, racional y basado en hechos para llegar a una conclusión.

### **Planificación y ejecución:**

Capacidad para seleccionar una meta, identificar un conjunto de acciones y un camino hacia adelante para lograr la meta, actuar con una fuerte motivación para lograr el objetivo, ya sea que la tarea sea rutinaria o tediosa, y no dudar en enfrentar nuevos desafíos.

**MASTER**

### **Análisis y síntesis:**

Capacidad para examinar y desglosar una situación o problema en elementos discretos para obtener una mejor comprensión. Capacidad de resumir los resultados de un análisis para crear una historia cohesiva.

### **Pensamiento crítico:**

Capacidad para analizar un problema, hacer preguntas aclaratorias y formar un juicio o evaluación.

### **Pensamiento de diseño (Design Thinking):**

Aprovecha un enfoque centrado en la solución, centrado en el ser humano para la innovación para integrar las necesidades de las personas, las posibilidades de la tecnología y los requisitos para el éxito empresarial de los problemas.

### **Mentalidad empresarial:**

Capacidad para identificar una pasión y ejecutarla, asumiendo riesgos y manteniendo una actitud positiva.

5

# CULTIVAR MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

**Habilidades para mantenerse vigente y ser ágil y curioso, en un continuo aprendizaje y adaptación al ritmo del cambio.**

**NIVEL DE DOMINIO DE HABILIDADES:**

**MEDIO**

## **Adaptabilidad y aprendizaje continuo:**

Capacidad para hacer la transición y acostumbrarse a las nuevas condiciones, así como para gestionar, lidiar y crecer a partir de entornos cambiantes.

## **Agilidad:**

Capacidad para responder rápidamente al cambio y nuevos contextos; Capacidad para pensar y comprender rápidamente.

## **Constancia y perseverancia:**

Aptitud para continuar en un curso de acción a pesar de la dificultad u oposición hasta que uno logra el dominio de una tarea; aguante y negativa a renunciar.

## **Imaginación:**

Capacidad de la mente para ser creativo o ingenioso, formando nuevas ideas sin aportaciones inmediatas del entorno.

## **Entusiasmo:**

Mostrar gran entusiasmo, energía y disfrute en lo que uno trabaja y hace.

**MASTER**

## **Capacidad para dar y recibir opiniones:**

Capacidad para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del desempeño de otros, compartir información sobre el desempeño de otros de una manera positiva y productiva; Es abierto y receptivo a las evaluaciones del propio desempeño, sin ponerse a la defensiva.

## **Mentalidad global:**

Capacidad para comprender las complejidades y matices del entorno global, demostrar interés en aprender sobre otras culturas, demostrar sensibilidad cultural y operar en diversos entornos culturales.

## **Mentalidad de crecimiento:**

Capacidad para creer y tener confianza en que las habilidades de uno pueden desarrollarse a través de la dedicación y el trabajo arduo, con inteligencia y talento como el punto de partida para el crecimiento futuro.

## **Resiliencia:**

Capacidad para recuperarse de desafíos y situaciones difíciles, superar los factores estresantes, aprender de las experiencias y adaptarse.

# Anexo B

---

Habilidades que trabaja el  
Programa Forge

El Programa de Fundación Forge busca potenciar las capacidades de los jóvenes, desarrollando sus competencias para el mejor ingreso al mundo productivo.

Los contenidos, dinámicas y metodologías se crearon mirando hacia el mercado laboral, ajustando enfoques de acuerdo a los cambios que se iban registrando año a año en las tendencias identificadas en las empresas de la Red.

Ahora, Forge ha decidido una evolución de su estrategia, para pasar del crecimiento lineal a un impacto exponencial con la transformación digital como elemento clave.

La organización quiere llegar a muchos más jóvenes, por diversas vías. Y asegurarse que sus contenidos y formatos sean los pertinentes para capacitar en las competencias y habilidades que serán demandadas por los trabajos del futuro.

Es en ese contexto, y en el marco del proyecto conjunto con BID Lab, que se realiza este estudio, a cargo de Accenture.

En el presente Anexo, analizaremos las 5 familias de habilidades Fundamentales y sus competencias asociadas, identificando:

- a) **Cuáles de ellas cubre el programa actualmente, y en qué nivel** (Básico, que es el que aplica al target de primer empleo. Pero Forge también analizó las competencias en su nivel Medio a fin de generar valor extra a los jóvenes que confían en el programa)
- b) **Cuáles de ellas actualmente no están cubiertas por el programa, pero Forge aspira a hacerlo en los próx. 3 años**
- c) **Cuáles de ellas quedan fuera de las posibilidades de ser abarcadas por Forge en los próx. 3 años.**



# 1 APRENDER A GANAR

**Habilidades de emprendimiento y empleabilidad básicas necesarias para ingresar a la fuerza de trabajo, encontrar un empleo o lanzar un negocio.**

| Nivel  | Habilidad                    | Descripción                                                                                                                                                                           | Cubierto Hoy por el programa Forge? | Estará incluido en programa en los próximos 3 años? | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Básico | Conocimientos digitales      | Capacidad para utilizar los motores de búsqueda; navegar por internet; evaluar, crear y comunicar información; solicitar puestos de trabajo mediante correo electrónico.              | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja transversalmente durante el programa. El módulo "entrenamiento para el trabajo" acentúa especialmente estas capacidades. En los próximos años se buscará trabajar sobre herramientas útiles para mejorar la comunicación escrita.                                                                                                   |
|        | Atención Centrada            | Capacidad para concentrarse en una tarea específica durante un período de tiempo continuo sin distraerse.                                                                             | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal durante el programa. De manera específica mediante ejercicios de introspección a lo largo de todo el módulo humanístico.                                                                                                                                                                                      |
|        | Aritmética                   | Capacidad para entender y trabajar con números en todos los aspectos de la vida (es decir, capacidad para usar las matemáticas en la vida cotidiana).                                 | NO                                  | SI                                                  | Estaremos incorporando al programa un módulo de educación financiera, en el que esperamos que los jóvenes puedan internalizar conceptos básicos de cálculo aplicados a su vida cotidiana.                                                                                                                                                      |
|        | Comprensión de lectura       | Capacidad para leer texto, procesarlo y comprender su significado.                                                                                                                    | SI                                  | SI                                                  | Los jóvenes trabajan con desafíos y consignas que requieren de ellos leer, procesar y comprender, para resolver. No siempre traen estas capacidades desarrolladas y se trabaja puntualmente para que lo fortalezcan.                                                                                                                           |
|        | Auto-eficacia                | Creer en la capacidad de uno para tener éxito en situaciones específicas o realizar una tarea.                                                                                        | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja transversalmente a lo largo de todo el programa. En los módulos de "Autoconocimiento" y en el de "Proyecto Personal" es una de las habilidades preponderantes.                                                                                                                                                                      |
|        | Memoria de trabajo           | Capacidad para recordar y utilizar información relevante mientras se encuentra en medio de una actividad, por ejemplo, la memoria en acción.                                          | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja en relación a las consignas, actividades y desafíos que se llevan a cabo a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                                                                            |
|        | Escritura                    | Habilidad para comunicarse claramente a través de la escritura, usando la gramática correcta, la puntuación y la ortografía.                                                          | NO                                  | SI                                                  | Por las características de nuestro programa nunca podremos especializarnos en ortografía, sintaxis y gramática, pero sí ayudar a los jóvenes a mejorar y a usar la tecnología disponible para auto corregirse y mejorar su capacidad de comunicación escrita. Se incorporarán herramientas digitales que ayuden a los jóvenes en este sentido. |
| Medio  | Fundamentos de empleabilidad | Habilidades necesarias para obtener trabajo y lograr el éxito en el lugar de trabajo; es decir, preparación para el trabajo, habilidades interpersonales, comunicación, organización. | SI                                  | SI                                                  | Es transversal a lo largo de todo el programa. En "Entrenamiento para el trabajo" y en "Nivel5" estas capacidades se trabajan especialmente.                                                                                                                                                                                                   |
|        | Organización                 | Capacidad para organizar las tareas de manera estructurada para que puedan completarse de manera eficiente e independiente.                                                           | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja con las tareas y desafíos. En especial en "Proyecto Comunitario", "Proyecto personal", desafío de entrenamiento para el trabajo y cuadernillo de aspectos de mejora.                                                                                                                                                                |
|        | Administración del tiempo    | Capacidad para planificar a corto, mediano y largo plazo, maximizando el tiempo.                                                                                                      | PARCIAL                             | SI                                                  | Se trabaja en el módulo "Proyecto Personal", pero no es un concepto que se haya profundizado lo suficiente. Apostamos a hacerlo en los próximos años.                                                                                                                                                                                          |
|        | Priorización                 | Capacidad para ordenar la finalización de las actividades según la importancia y la urgencia, considerando planes de contingencia para problemas imprevistos.                         | PARCIAL                             | SI                                                  | Se trabaja en los desafíos, pero se profundizará el abordaje en sucesivas versiones del Manual pedagógico.                                                                                                                                                                                                                                     |
|        | Secuenciamiento              | Capacidad para desglosar actividades complejas en tareas discretas y manejables.                                                                                                      | SI                                  | SI                                                  | Es un concepto que se aplica desde el primer día de clase, a lo largo de todo el programa, pero se trabaja especialmente en "Proyecto Personal" y en "Proyecto Comunitario".                                                                                                                                                                   |

## 2 CONSTRUIR KNOW-HOW DE TECNOLOGÍA

Habilidades y know-how para usar, manipular, trabajar con y/o crear tecnologías y datos.

| Nivel  | Habilidad                                                                    | Descripción                                                                                                                                                                                  | Cubierto Hoy por el programa Forge? | Estará incluido en programa en los próximos 3 años? | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Básico | Conocimiento y capacidad de utilizar herramientas y programas profesionales  | Conocimiento del software apropiado para una tarea y la capacidad de identificar cuándo y cómo usarlos.                                                                                      | SI                                  | SI                                                  | Todos los jóvenes tienen formación en manejo de paquete office y (en los casos de orientaciones técnicas) a una visión general acerca de las herramientas más comunes que se utilizan. No profundizamos, porque no es la misión del programa, pero sí brindamos una visión suficiente para un primer puesto laboral.                                                                                                                                                                             |
|        | Conocimiento de las fuentes y aplicación de dato                             | Capacidad para identificar las fuentes y utilizar y aplicar los datos y la información necesarios para completar las tareas.                                                                 | NO                                  | SI                                                  | Actualmente no se trabaja. Prevemos, en sucesivas mejoras del programa, acentuar las competencias de los jóvenes para poder buscar en la web las fuentes relevantes y confiables de datos, para que puedan ser aplicados a la tarea.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Medio  | Codificación                                                                 | Capacidad para utilizar competencias digitales especializadas, como lenguajes de programación de computadoras, para crear herramientas personalizadas.                                       | NO                                  | NO                                                  | Hay orientaciones técnicas (como el Start de Accenture) en que los jóvenes ven rudimentos de programación. Pero no es el core de nuestro programa y hacerlo bien, requeriría una dedicación de tiempo e intensidad que excede nuestra misión.                                                                                                                                                                                                                                                    |
|        | Creación de contenido                                                        | Capacidad para utilizar software y herramientas digitales para aportar información a cualquier medio para un usuario final o público.                                                        | NO                                  | NO                                                  | Consideramos que sería ineficiente para un programa como el nuestro, profundizar lo suficiente para llegar al nivel de profundidad "Medio" en esta competencia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|        | Interpretación de datos                                                      | Capacidad para filtrar, administrar y traducir contenido digital de grandes cantidades de fuentes y comprender el razonamiento basado en datos.                                              | NO                                  | NO                                                  | Consideramos que sería ineficiente para un programa como el nuestro, profundizar lo suficiente para llegar al nivel de profundidad "Medio" en esta competencia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|        | Comprensión de las funcionalidades de programas y herramientas profesionales | Capacidad para comprender los beneficios de una amplia variedad de plataformas y herramientas digitales, saber cuándo usarlas; y entender los procesos detrás de las funciones del programa. | NO                                  | PARCIAL                                             | Hoy en día no se trabaja, en el formato presencial. Pero a medida que avancemos hacia formatos blended y tenga vida Forge digital, los jóvenes trabajarán con una amplia gama de herramientas y plataformas (ej: G Suite, Google Classroom, Nuestro LMS, Genially, Vimeo, Youtube, etc). Asimismo, incorporaremos al programa contenidos de Pensamiento Computacional o Digital que esperamos los ayuden a tener un entendimiento global de la lógica de programas y herramientas profesionales. |



# 3 APLICAR WE'Q

**Habilidades para interactuar, desarrollar relaciones y mostrar autoconocimiento para trabajar eficazmente con los demás en persona y virtualmente.**

| Nivel  | Habilidad                 | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Cubierto Hoy por el programa Forge? | Estará incluido en programa en los próximos 3 años? | Observaciones                                                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Básico | Colaboración              | Capacidad para trabajar eficazmente con otros, compartiendo información e identificando oportunidades para aprender del grupo, a fin de lograr un objetivo común.                                                                                                                                   | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Comunicación              | Capacidad para comprender y expresar claramente la información, ya sea verbalmente o por escrito.                                                                                                                                                                                                   | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Escucha                   | Capacidad para prestar atención, comprender y actuar sobre la información que se comunica oralmente en una amplia gama de situaciones, que incluyen: conversaciones individuales, conversaciones en grupo, presentaciones, etc.                                                                     | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Autocontrol               | Posibilidad de mantener la calma en una situación adversa. Esto también significa ejercer control sobre las emociones y evitar reacciones negativas ante situaciones de estrés, oposición u hostilidad.                                                                                             | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Trabajo en equipo         | Capacidad para cooperar con otras personas, tanto individuales como en grupo, participar en el proceso de toma de decisiones del equipo y aceptar resultados.                                                                                                                                       | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
| Medio  | Escucha activa            | Habilidad para concentrarse completamente y concentrarse en lo que se está comunicando, usando señales tanto verbales como no verbales (es decir, mantener el contacto visual, asentir con la cabeza, aceptar diciendo "Sí" o simplemente "Mmm hmm") para indicar comprensión y alentar compromiso. | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Autorregulación emocional | Capacidad para gestionar y supervisar las respuestas emocionales de una persona ante una situación o experiencia. Esto incluye la capacidad de calmarse cuando está angustiado, levantarse cuando está desanimado y demorar las respuestas espontáneas.                                             | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Concientización           | Habilidad para estar completamente presente y no abrumado por lo que está sucediendo, para estar consciente y concentrado en dónde se encuentra, cómo lo está haciendo en el momento presente (es decir, mantenerse consciente de los pensamientos, emociones y sentimientos de uno).               | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Negociación               | Capacidad para utilizar la escucha, la comunicación y la persuasión para llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso sobre un conjunto de problemas en los que existe un conflicto.                                                                                                                  | NO                                  | NO                                                  | No es una temática del programa. Aunque los jóvenes ejercitan esta capacidad (por ejemplo en el armado del Proyecto Comunitario) nuestro abordaje no es suficientemente profundo, ni planificamos abordarlo en los próximos 3 años. |
|        | Autoconocimiento          | Capacidad para comprender y percibir claramente la personalidad de una persona, incluidos los rasgos, comportamientos, creencias y emociones, incluida la capacidad de comprender cómo se perciben los demás.                                                                                       | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |
|        | Inteligencia Social       | Capacidad para interactuar, mantener y construir relaciones con los demás. Esto incluye el conocimiento y la comprensión de las dinámicas sociales y la capacidad de cambiar los estilos de comportamiento e interacción para ayudarnos a lograr objetivos cuando se trata de otros.                | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                    |

## 4 CREAR Y RESOLVER

Habilidades para abordar la resolución de problemas de manera creativa, usando la empatía, la lógica y el pensamiento innovador.

| Nivel  | Habilidad                      | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                              | Cubierto Hoy por el programa Forge? | Estará incluido en programa en los próximos 3 años? | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Básico | Resolución Básica de problemas | Capacidad para identificar un desafío o problema, esbozar las posibles causas y utilizar la experiencia, el pensamiento abstracto y otros métodos para producir soluciones.                                                                                              | NO                                  | SI                                                  | Hoy no está incluido especialmente, pero si planificamos hacerlo. Se trabajará especialmente en Nivel 5, mediante Desafíos.                                                                                                                                                                             |
|        | Creatividad                    | Capacidad para idear nuevas ideas, nuevas formas de llevar a cabo tareas, resolver problemas y enfrentar desafíos.                                                                                                                                                       | NO                                  | SI                                                  | No se trata de una competencia que se trabaje especialmente en la actualidad. Pero planeamos incorporar formatos y contenidos que permitan entrenar esta competencia esencial.                                                                                                                          |
|        | Empatía                        | Capacidad para comprender la perspectiva y las emociones de otro individuo desde el marco de referencia del otro.                                                                                                                                                        | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                                                                                        |
| Medio  | Toma de decisiones             | Capacidad para identificar problemas, obstáculos u oportunidades; formar una serie de posibles soluciones; y tomar acciones para enfrentarlos sin pérdida de tiempo.                                                                                                     | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja específicamente en "Proyecto personal" y también en el formato que asumen las evaluaciones y el proceso de retroalimentación de los facilitadores a los jóvenes ante cada proyecto o desafío.                                                                                                |
|        | Criterio                       | Habilidad para formar conclusiones y tomar acciones que consideren hechos, recursos, restricciones y valores.                                                                                                                                                            | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja a lo largo de todos los módulos, con el formato de evaluaciones de desempeño, que incluyen un proceso de auto evaluación, la identificación de obstáculos y oportunidades, así como el curso de acción a seguir de forma concreta.                                                           |
|        | Razonamiento lógico            | Capacidad de utilizar un proceso sistémico, racional y basado en hechos para llegar a una conclusión.                                                                                                                                                                    | NO                                  | PARCIAL                                             | Actualmente no se trabaja especialmente sobre esta competencia. Podremos abordarla parcialmente cuando incluyamos en el futuro contenidos de pensamiento computacional o digital.                                                                                                                       |
|        | Planificación y ejecución      | Capacidad para seleccionar una meta, identificar un conjunto de acciones y un camino hacia adelante para lograr la meta, actuar con una fuerte motivación para lograr el objetivo, ya sea que la tarea sea rutinaria o tediosa, y no dudar en enfrentar nuevos desafíos. | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja a lo largo de todos los módulos, en especial en "Proyecto Personal", "Proyecto Solidario" y en el formato de evaluaciones de desempeño, que incluyen un proceso de auto evaluación, la identificación de obstáculos y oportunidades, así como el curso de acción a seguir de forma concreta. |

# 5 CULTIVAR MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

Habilidades para mantenerse vigente y ser ágil y curioso, en un continuo aprendizaje y adaptación al ritmo del cambio.

| Nivel  | Habilidad                            | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                              | Cubierto Hoy por el programa Forge? | Estará incluido en programa en los próximos 3 años? | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Básico | Curiosidad                           | Habilidad para aprender y mejorar las habilidades de manera continua a lo largo de la vida.                                                                                                                                                                              | PARCIAL                             | SI                                                  | Hoy se trabaja parcialmente, pero consideramos pertinente acentuar la profundidad del enfoque. Se incorporará la competencia de "Aprender a aprender" y en ese marco se buscará motivar la continua adquisición de nuevos conocimientos, y la permanente búsqueda de oportunidades para saber nuevas cosas. |
|        | Flexibilidad                         | Capacidad para adaptar el pensamiento de uno para trabajar con eficacia en situaciones y entornos nuevos y diferentes, y ajustar las respuestas o pensamientos típicos.                                                                                                  | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja desde el inicio del programa, de modo transversal, y también con actividades puntuales como las que se registran en el Cuadernillo Aspectos de Mejora y en el pasaje de Nivel 4 a Nivel 5 del programa.                                                                                          |
|        | Motivación para aprender             | Mantener una actitud abierta y proactiva ante las nuevas oportunidades de aprendizaje, lo que implica interés en el autoaprendizaje y una disposición positiva para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, incluso si se trata de un esfuerzo personal. | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                                                                                            |
|        | Apertura                             | Capacidad para comprender y apreciar puntos de vista alternativos y poder modificar los propios.                                                                                                                                                                         | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja desde el inicio del programa, con actividades puntuales más profundas como por ejemplo la clase dedicada a percepciones, con la distinción del observador de coaching.                                                                                                                           |
|        | Optimismo                            | Característica de esperanza, positividad y confianza sobre el futuro o el éxito de algo.                                                                                                                                                                                 | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa, con permanente refuerzo positivo y mirada acerca del futuro como una fuente de múltiples oportunidades.                                                                                                                                    |
|        | Receptividad al cambio               | Capacidad para apoyar y transmitir la necesidad de cambio, y participar en la creación e implementación del cambio.                                                                                                                                                      | PARCIAL                             | SI                                                  | Se trabaja actualmente, pero planeamos profundizar el abordaje en sucesivas versiones del Manual Pedagógico.                                                                                                                                                                                                |
| Medio  | Adaptabilidad y aprendizaje continuo | Capacidad para hacer la transición y acostumbrarse a las nuevas condiciones, así como para gestionar, lidiar y crecer a partir de entornos cambiantes.                                                                                                                   | NO                                  | SI                                                  | Hoy no se trabaja especialmente, pero esperamos abordarlo con los nuevos contenidos que estamos preparando en las áreas de aprender a aprender y trabajos del futuro.                                                                                                                                       |
|        | Agilidad                             | Capacidad para responder rápidamente al cambio y nuevos contextos; Capacidad para pensar y comprender rápidamente.                                                                                                                                                       | NO                                  | SI                                                  | Hoy no se trabaja especialmente, pero esperamos abordarlo con los nuevos contenidos que estamos preparando en las áreas de aprender a aprender y trabajos del futuro.                                                                                                                                       |
|        | Constancia y perseverancia           | Aptitud para continuar en un curso de acción a pesar de la dificultad u oposición hasta que uno logra el dominio de una tarea; aguante y negativa a renunciar.                                                                                                           | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                                                                                            |
|        | Imaginación                          | Capacidad de la mente para ser creativo o ingenioso, formando nuevas ideas sin aportaciones inmediatas del entorno.                                                                                                                                                      | NO                                  | NO                                                  | Lamentablemente, no tenemos espacio en el programa para abordar esta competencia de modo profundo en el corto o mediano plazo.                                                                                                                                                                              |
|        | Entusiasmo                           | Mostrar gran entusiasmo, energía y disfrute en lo que uno hace y en lo que trabaja.                                                                                                                                                                                      | SI                                  | SI                                                  | Se trabaja de manera transversal a lo largo de todo el programa.                                                                                                                                                                                                                                            |

# Fuentes

---

**¿Cómo será el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe?**

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-sera-el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe/>

**Organización Internacional del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor.**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cab-inet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cab-inet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

**El Futuro del Trabajo en América Latina y El Caribe.**

<https://publications.iadb.org/es/publicacion/show-sim-ple-item-record-el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-una-gran>

**Futuro y presente del trabajo en América Latina.**

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_627957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_627957/lang--es/index.htm)

**Latin America has the biggest skills gap in the world. Here's how to bridge it.**

<https://www.weforum.org/agenda/2018/03/latin-america-has-the-biggest-skills-gap-in-the-world-here-s-how-to-bridge-it/>

**Where are all the skilled workers in Latin America?**

<https://theglobalamericans.org/2017/04/skilled-workers-latin-america/>

**Muchas gracias!**