



Pon tu talento a trabajar

Un nuevo enfoque para la
formación de habilidades





Las habilidades sociales: situación actual

Los trabajadores que sean capaces de renovar constantemente sus habilidades son aquellos que estarán mejor posicionados en el nuevo mercado de trabajo

En los años 60 en EE. UU. un grupo de sociólogos y psicólogos compararon el hardware y el software de un ordenador con el conjunto de competencias y habilidades que precisa una persona para desarrollarse de forma satisfactoria. Podemos decir que el hardware de un ordenador es la parte más física, la estructura. En cambio, el software es la parte más intangible, los programas. Ambas partes son igual de importantes para que el dispositivo funcione correctamente.

Siguiendo éste símil podemos decir que las personas tenemos las hard skills: el conjunto de conocimientos teóricos, destrezas y habilidades técnicas y por otra parte, tenemos soft skills, el conjunto de habilidades sociales, comunicativas y de gestión emocional.

Una habilidad o skill es una destreza que puede ser adquirida por una persona. Las habilidades son generalmente desconocidas hasta que se aprenden, aunque algún nivel de competencia puede haber sido alcanzado previamente al aprender una habilidad relacionada o similar.

Más que nunca nos hace falta reclamar el papel de las habilidades en un nuevo entorno más digital y automatizado. La Fundación Cotec para la Innovación reflexiona en torno a estas cuestiones en el documental #MiEmpleoMiFuturo*



Las necesidades del mercado laboral del futuro van a ser muy distintas a las actuales.



Las soft skills implican el comportamiento y el pensamiento, los rasgos personales y las habilidades cognitivas de las personas. Por lo general, son más difíciles de medir que las hard skills, pero son claves para que los profesionales prosperen en una variedad de funciones y sectores.

Entender qué son y qué está ocurriendo con las skills es clave para poder construir un futuro profesional sólido y capaz de superar grandes retos.

Más de 135.000 firmas se han unido al manifiesto que proponía la campaña de Cotec que reclama iniciativas para que el impacto sobre el empleo de la automatización (robots, algoritmos, inteligencia artificial, etc) contribuya a facilitar el trabajo y mejorar la vida de las personas.

Hoy es por tanto necesario adquirir habilidades que nos permitan convivir con el avance de la automatización que trae la tecnología digital.

*https://www.youtube.com/watch?v=htAnVeMtrr8&ab_channel=COTEC

¿Podemos cambiar la forma de adquirir habilidades?

El 74% de las organizaciones dice que formar al talento es muy importante para su éxito en los próximos 24 a 48 meses, pero solo el 10% admite estar "muy preparado" para abordar esta tendencia.



En esta época de rápidos cambios tecnológicos, todos los miembros de la fuerza laboral, desde la primera línea hasta la gerencia, necesitan expandir o aumentar continuamente sus habilidades. Hay que centrarse en desarrollar a las personas, no en salvar puestos de trabajo, porque no todos los puestos de trabajo pueden o deben salvarse.

Se impone una constante necesidad de actualización profesional, ya sea a través de una formación adicional que ayude al trabajador a desempeñar mejor sus funciones (lo que se conoce ahora como **upskilling**), o mediante la adquisición de nuevas habilidades y competencias que sirvan para hacer frente a situaciones de crisis e incertidumbre (**reskilling**).

Pero para abordar este reto la formación corporativa, la que se desarrolla dentro de las empresas, en general, tiene campo de mejora. El estudio de Harvard y Degreed en 2019 midió el NPS (net promoter score) de la formación corporativa resultando que la nota media es un -25. Tiene más detractores que promotores. El perfil más detractor sería un contribuidor individual que trabaja en marketing en Europa*

Creemos que las organizaciones y los profesionales pueden verse perjudicadas por el enfoque demasiado limitado que actualmente predomina en los procesos de reciclaje y actualización que consiste en tratar de identificar con precisión las necesidades de habilidades actuales, implantar programas de formación para adaptarse a ellas y luego volver a hacerlo una vez que cambian las necesidades de la organización.

El paradigma de primero me formo y luego encuentro trabajo ya no es válido. Todos vamos a cohabitar con formación online a partir de ahora. El reto está en que encuentres un modelo que se ajuste realmente a lo que necesitas.

Por el contrario, un sistema como The Skilling Project que invierte no solo en las necesidades de desarrollo de soft skills a corto plazo, sino también en su capacidad de resiliencia a largo plazo desarrollando sus habilidades y promoviendo una relación dinámica con un ecosistema más amplio, puede ayudar a construir organizaciones y profesionales resilientes a largo plazo.

Complementar las competencias técnicas con habilidades personales como son la creatividad, el pensamiento crítico, la solución de problemas o las habilidades sociales, es la estrategia perfecta para reciclarte o actualizarte.



*<https://blog.degreed.com/twi-the-roi-on-learning-experience/>



¿Cuáles son las habilidades clave para este nuevo entorno?

*En un estudio llevado a cabo en 15 países, el World Economic Forum lista 10 habilidades clave encabezadas por pensamiento crítico y resolución de problemas**

Desde **skilling project** proponemos trabajar en **cuatro grandes áreas**: la productividad personal, entender mejor el entorno que nos rodea, mejorar la interacción con otras personas y por último el área de mejora personal y de adaptación al cambio.

Dentro de cada una de estas categorías hemos identificado **14 habilidades** que son duraderas en el tiempo y que nos permiten articular un campo de desarrollo abierto donde poder personalizar a cada persona en función de su perfil profesional, madurez, experiencia e intereses, cuáles son las habilidades mas adecuadas para él. Estas habilidades ya no son un plus, sino un prerrequisito para cualquier persona en la organización.

Para mejorar tu productividad



orientación a resultados



gestión de datos



curiosidad

Para entender mejor tu entorno



visión estratégica



colaboración



innovación & creatividad

Para mejorar tu interacción con otros



trabajo en equipo



comunicación



negociación



influencia

Para liderarte y adaptarte al cambio



profesionalidad



flexibilidad & cambio



liderazgo



compromiso (implicación) & compromiso

Para cada una de las habilidades hemos creado tres niveles de intensidad y un camino común para desarrollarlas: **Entender, Reflexionar, Practicar y Aplicar**, o ERPA, nuestra metodología de aprendizaje. En cada paso el alumno descubrirá actividades diseñadas para poder autodesarrollarse en la competencia foco que decida mejorar.

Somos conscientes que una vez que alguien ha desarrollado una habilidad, no significa necesariamente que esté capacitado (no es lo mismo sacar el carnet de conducir que conducir). También que no todas las habilidades son iguales (algunas son más abstractas que otras, algunas tienen una complejidad mayor y por tanto la fase de Entender es más amplia). Por eso diseñamos para cada persona un traje a medida con las actividades en base a su nivel de partida. Necesitamos del compromiso de la persona con su **curiosidad, su apertura de mente, su adaptabilidad, su orientación a objetivos...** Las habilidades son el motor de un concepto mayor que es el proyecto personal de transformación.

*<https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>

El proyecto como herramienta de aprendizaje

Proyecto: planificación consistente en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas, con el fin expreso de alcanzar resultados específicos



Existen muchos tipos de proyectos: de innovación, de gestión, proyectos vitales, proyectos... Nosotros pensamos que la clave para desarrollar las habilidades está en que tengas un **Proyecto de transformación Personal** que te permita entrenar tus nuevas habilidades.

1. Seleccionas un mentor y defines tu proyecto de transformación persona

Con los resultados de la evaluación de tu perfil profesional, tras realizar 3 pruebas diferentes y de acuerdo con tu mentor defines un proyecto, con un objetivo concreto y una duración de 12 semanas.

2. Planificas tu entrenamiento

Te proponemos entre más de 460 actividades diseñadas para Entender, Reflexionar, Practicar y Aplicar las habilidades, aquellas con un ajuste perfecto a tu nivel, motivación y tiempo de dedicación.

3. Mides en cada hilo de tu proyecto lo que vas aprendiendo

Junto con tu mentor entrenas, medimos que las actividades que hemos diseñado te están ayudando a llevar a la práctica las habilidades que quieres desarrollar.

4. Presentas los resultados conseguidos

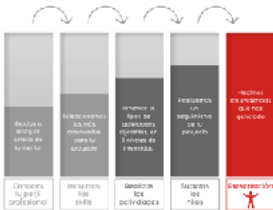
Evaluamos el impacto del proyecto en tu actividad profesional y tu nivel de asimilación de las habilidades que has trabajado. Te ayudamos a que sigas aplicando este método de manera autónoma en nuestra plataforma.

El objetivo es adquirir las habilidades que permiten desplegar los proyectos que van a mantener viva tu empresa. Y adquirirlas en un proyecto personal que permite poner en práctica la manera en que nos relacionamos, gestionamos y aprendemos.

No hay magia. Las habilidades se adquieren en el trabajo, distinguiendo entre los elementos de soporte que hacen que se facilite una red de colaboración, los elementos personales que aumentan la productividad del tiempo dedicado a desarrollarse y las herramientas de soporte.

Los proyectos suelen constar de los siguientes elementos:

- Finalidad y objetivos: Para qué queremos desarrollar estas habilidades
- Producto o servicio. Qué producto final se desea obtener, explicando el modo en que esto respondería a lo planteado en los objetivos
- Cronograma de actividades. Qué voy a hacer y en cuanto tiempo para alcanzar el objetivo.
- Presupuesto: horas y dedicación
- Resultados esperados. La constatación mediante evidencias que hemos generado una ganancia que se traduce en una nueva forma de actuar, y de utilizar las habilidades que nos propusimos poner en nuestro Proyecto.





La importancia de ayudar a que se produzca el cambio

Entre 2021 y 2025 habrán desaparecido 75 millones de puestos de trabajo y habrán emergido 133 que actualmente no existen.

No se puede juzgar a una persona por sus cualidades, sino por el uso que hace de ellas.

Las habilidades son la base del talento. El talento es una cualidad innata pero las habilidades pueden ser adquiridas por autodesarrollo o práctica. Una persona con un talento adecuado alcanzará un mejor nivel de habilidad que una persona sin él, por eso es importante partir de lo que nos diferencia, de nuestro talento para enfocarlo a la práctica y desarrollo de las habilidades que mejor encajen con él. Aquí está nuestro primer nivel de soporte: ayudarte a conocer bien tus puntos fuertes y débiles y las áreas de mejora.

Hoy para aprender tenemos abundancia de contenidos y enseñanzas gracias a la tecnología. El uso que hagamos de ellas, cómo estructuramos su consumo es casi más importante que el valor del contenido en sí. Aquí está nuestro segundo nivel de ayuda: recopilamos, analizamos y filtramos los mejores contenidos para cada habilidad para que tú no tengas que hacerlo.

Por último las habilidades son capacidades interpersonales que se ejercitan a través del trato y las relaciones con los demás, formando parte de la inteligencia emocional de la persona. La mentorización es la metodología de apoyo personalizado que permite a profesionales con experiencia apoyar a las personas motorizadas a potenciar sus habilidades y posibilitar el crecimiento personal y profesional.

Partimos de la transferencia de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias vitales dentro de un proceso estructurado en el que se establece una relación personal y de confianza. Somos conscientes de que el camino no siempre es llano y sencillo, por eso te acompañamos.



Al inicio

Para explicarte la metodología, para que las funcionalidades de la plataforma queden claras

Tras los test

Para que entendamos juntos los resultados de los tests y planteemos las competencias a desarrollar

Para elaborar el Proyecto

Juntos consensuaremos un Plan de Acción que nos lleve a conseguir los objetivos planteados y de acuerdo con el nivel de partida

A lo largo del camino

En función del plan elegido iremos haciendo seguimiento presenciales periódicos

Al final

Es importante que evaluemos juntos si hemos llegado al punto deseado y cómo seguir avanzando

¿Qué queremos aportar al desarrollo de habilidades?

¿Qué aspectos consideran los clientes y empleados más importantes y prioritarios?



Nos gusta pensar que los proyectos de transformación personal son algo más que un curso, porque se consiguen estos resultados adicionales.

El autodesarrollo es algo que todos con mayor o menor acierto somos capaces de llevar a cabo. Tu proyecto personal te enseñará a "aprender a aprender" utilizando las tecnologías que están ya al alcance de todos.

Nuestra visión es que el aprendizaje de skills va de realidades no de títulos académicos. La mejor acreditación que puedes encontrar es hacer que tu proyecto de transformación genere evidencias de tu mejora en el uso de las habilidades.

Las habilidades no se aprenden en un curso de una tarde, por muy bueno que sea el profesor. Son el trabajo y la constancia, así como la reflexión, los que hacen que una habilidad se convierta en un hábito.

En The Skilling project te ayudaremos a salir de la zona de confort para que te plantees retos importantes.

Aquí tienes nuestro camino que esperamos sea el tuyo. Lo hemos creado para tí:

	 Curso de habilidades	 Curso online/ Mooc	 The Skilling Project
Objetivos	Desarrollar una habilidad o competencia	Desarrollar una habilidad o competencia	Mejorar un perfil profesional gracias a las habilidades
Temario	Cerrado, configurado previamente	Cerrado, las actividades pueden adaptarse en algunos casos	Flexible, adaptado al perfil profesional y madurez del alumno
Tipos de contenidos	Documentación de soporte del profesor	Grabación en vídeo del profesor y documentos de soporte	Videos y materiales de soporte enfocados como actividades del proyecto personal
Actividades a realizar por el alumno	Limitadas al aula y lectura de materiales previos a las sesiones	Circunscritas a las que dan soporte a las lecciones del curso	35 tipos de oportunidades de aprendizaje para entender y aplicar las habilidades
Soporte	En el aula	Comos y foros	Centrado en la relación del mentor personal asignado para cada alumno
Motivación	Obligación 'Tengo que asistir al curso y ver qué me cuentan'	Exploración 'Voy a ver qué tal, si no me gusta consulto la documentación y no sigo'	Necesidad 'Tengo que mejorar mis habilidades para ser mejor profesional'
Seguimiento	Reactivo, en caso de dudas	Limitado a cubrir las etapas del curso y posteriormente con newsletter	Proactivo por parte del mentor con el seguimiento de los hilos del proyecto
Evaluación del aprendizaje	Test y cuestionarios	Test y actividades individuales o grupales	Por el nivel de cumplimiento del proyecto de transformación personal



<https://www.theskillingproject.com/>

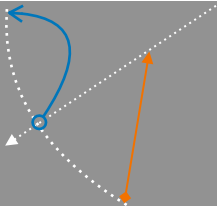
+34 685128024

info@theskillingproject.com

Ahora es el momento

Pon tu talento a trabajar

- Cuando veas que enfrentes a nuevos retos profesionales
- Cuando quieras mejorar tu productividad
- Si te preocupa la gestión de tu equipo de colaboradores
- Si quieres dar un salto a otro empleo
- Si quieres promocionar en tu empresa
- Si quieres dar a tus equipos una formación complementaria a la de producto o a la formación técnica
- Si quieres mejorar tu capacidades comerciales
- Cuando el entorno en el que te desenvuelves está afectado por la digitalización



ACERCA DE THE SKILLING PROJECT

TSP es una iniciativa de los profesionales de openroom.es junto con los expertos Pedro Márquez y Marcelino Martel. Se compone de un modelo completo de gestión y aprendizaje y una plataforma de aprendizaje adaptada a la metodología de aprendizaje por proyectos.