



Conocimientos
vs. habilidades

¿Qué tienes en cuenta para seleccionar tu personal?

Contenido

Introducción.....	3
Definición	7
Hard skills (habilidades duras).....	7
Soft skills (habilidades blandas).....	8
Características más importantes	9
¿Qué soft skills nos deben interesar como empresa?.....	14
Inteligencia emocional:	14
Trabajo en equipo.....	15
Comunicación.....	16
Manejo del tiempo:	17
Resolución de problemas:	18
Conclusión.....	19
Contáctanos	22

Introducción

En la selección de personal, los evaluadores están expuestos a un sinnúmero de variables que permiten encontrar, evaluar y seleccionar al candidato que se necesita de acuerdo al perfil del cargo solicitado.

Para esto se han venido diversificando numerosas estrategias que a través del tiempo han ayudado a enfocar más el concepto del candidato idóneo para cada compañía.



Introducción

Con el tiempo, el enfoque de los procesos de selección ha ido cambiando, un claro ejemplo es cuando se incorporó el término “competencia” en

los años 90, allí se dio inicio a una nueva postura en la dinámica que es ejecutada en los procesos de selección tradicional.



Introducción

A partir de ese momento, en las áreas de recursos humano se habla de la gestión por competencias. El estudio y aplicación de éstas se enfoca desde diferentes ángulos, tanto a nivel de la organización como un todo, como desde el punto de vista particular de cada candidato.

Por lo que hablamos de certificación, capacitación, carpeta, validación y perfiles de competencias.



Introducción



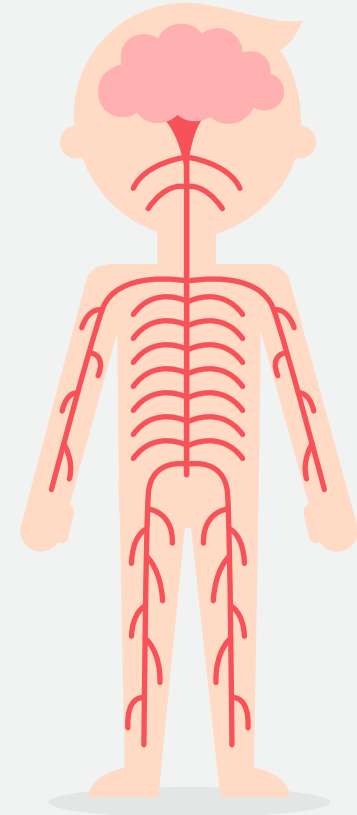
A raíz de esta innovación, se plantea la necesidad de poder establecer un perfil más detallado del candidato y hablamos de soft skills (habilidades blandas) y hard skills (habilidades duras), que pueda tener un candidato y las cuales van a llegar a ser determinantes en la selección final.

Definición de los términos

Hard skills (habilidades duras)

Las **hard skills (habilidades duras)**, hacen referencia a todos los conocimientos adquiridos y memorizados a lo largo de la vida, es decir, son todas las competencias técnicas que se han adquirido a través de la formación y experiencia profesional.

Son el tipo de habilidades que usualmente se requieren para ejecutar determinada labor. Por ejemplo: los títulos académicos, conocimiento de idiomas, cursos de actualización, manejo de programas específicos, entre otros.

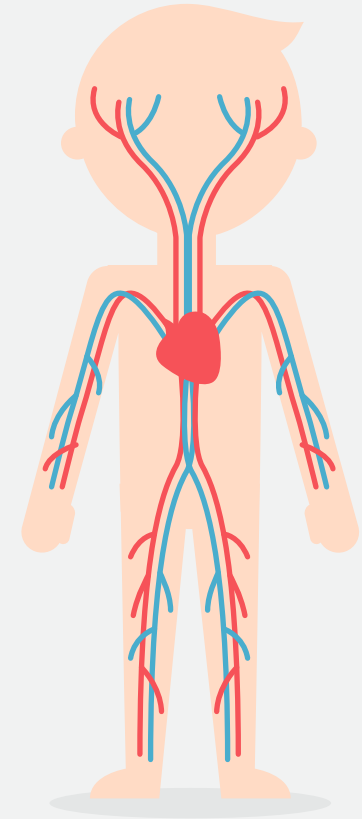


Definición de los términos

Soft skills (habilidades blandas)

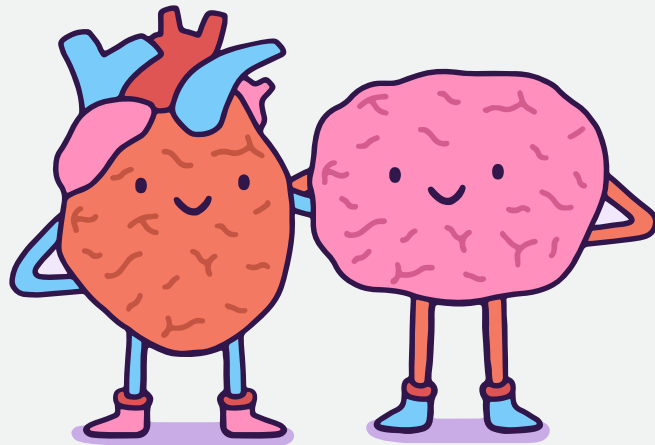
Las **soft skills (habilidades blandas)**, hacen referencia a las habilidades sociales. Son todas aquellas competencias interpersonales que se van adquiriendo a través de la cotidianidad. En estas

habilidades encontramos todo el conjunto de rasgos de la personalidad y hábitos personales que se tienen y que contribuyen a acoplarnos a un ambiente laboral y a relacionarnos allí mismo.



Características más importantes entre las soft skills y las hard skills

Aunque ya hemos visto las definiciones de cada una de estas habilidades, existen algunas características claves que pueden ayudarnos a saber, de acuerdo al cargo que se está necesitando, en cuáles podríamos enfocarnos para hacer un proceso de selección más exitoso.



01

Las soft skills y las hard skills requieren manejo de inteligencias diferentes: Por parte de las hard skills se requiere tener un cierto grado de coeficiente intelectual, dependiendo de las habilidades técnicas que se requieren y las soft skills requieren un manejo de la inteligencia emocional.

Características más importantes entre las soft skills y las hard skills

02

Estos dos tipos de habilidades requieren procesos de aprendizaje totalmente diferentes: Las hard skills por lo general vienen de procesos de aprendizaje de la academia al ser conocimientos técnicos. Las soft skills parten de un principio de aprendizaje significativo, que solo se obtiene de aspectos vivenciales ante situaciones de la cotidianidad que van forjando un carácter y rasgos de personalidad definidos.



Características más importantes entre las soft skills y las hard skills



03 Las hard skills se deben considerar en cualquier proceso de selección, en mayor o menor proporción, pero siempre se debe tener en cuenta ya que en los cargos por más básica que sea la labor, se debe contar con algún conocimiento base que pueda formarse o potencializarse. Mientras que las soft skills van ligadas a la cultura organizacional e impacto del cargo y hacia lo cual queremos que la persona vaya orientada.

Características más importantes entre las soft skills y las hard skills

En este momento en las organizaciones empieza a verse un mayor interés por las soft skills o habilidades blandas, ya que estas son las que les van a permitir a las personas adaptarse de una mejor manera a la cultura y al entorno laboral. En algunos contextos se considera que las soft skills son el valor agregado que cualquier persona tiene y que puede

ofrecer a las organizaciones, lo cual lo hace diferente a los demás. Ya que, en ocasiones, las situaciones que se pueden presentar, pueden ser más fácilmente solucionables teniendo una muy buena actitud más que teniendo un conocimiento y experiencia netamente técnica, obviamente no es una regla general.



Características más importantes entre las soft skills y las hard skills

Otra de las perspectivas en cuanto a importancia o relevancia se refiere de las soft skills, radica en que con buena actitud y motivación, los colaboradores pueden aprender nuevas habilidades, pensarán de forma más creativa y esto ayudará a que se adapten mejor a los cambios y conseguirán ser más productivos.



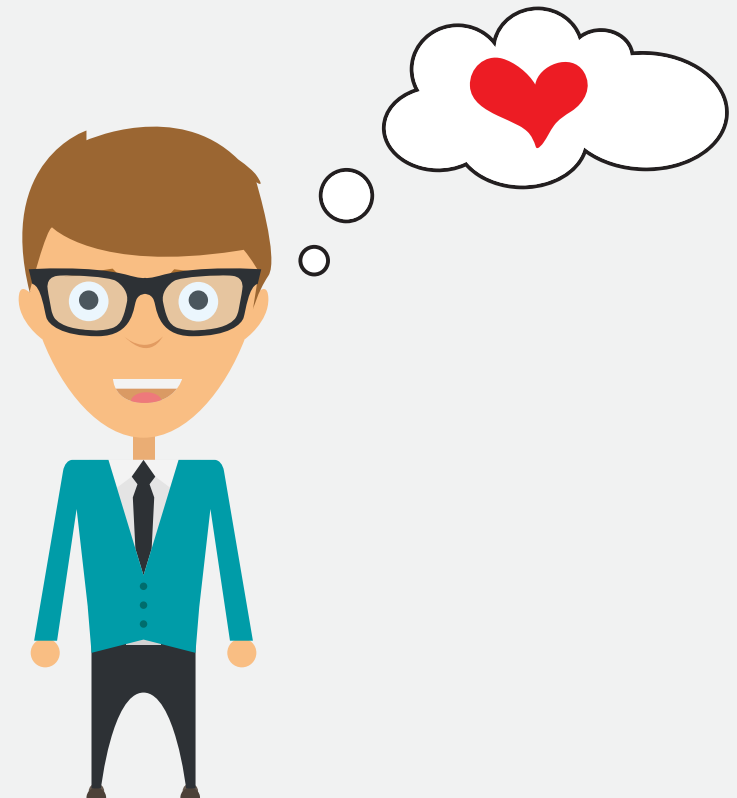
¿Qué *soft skills* nos deben interesar como empresa?

Inteligencia emocional

Para lograr una mejor adaptación al contexto laboral, clima y cultura organizacional, se ha evidenciado que las siguientes habilidades son algunas de las más importantes:

Inteligencia emocional:

Que la persona tenga la habilidad de manejar y gestionar las emociones propias y las que pueden llegar a generarle las personas en su entorno.



¿Qué soft skills nos deben interesar como empresa?

15

Trabajo en equipo



Trabajo en equipo:

Aunque hay cargos donde no se requiere mucho esta habilidad, esta debe ser vista desde el enfoque de la cooperación, colaboración, amabilidad y desde la capacidad para llegar a acuerdos de beneficio mutuo. Así las funciones del cargo no ameriten un trabajo en equipo siempre es importante que las personas estemos dispuesta a ayudar.

¿Qué soft skills nos deben interesar como empresa?

Comunicación



Comunicación: En esta habilidad se encierran todas las capacidades de comunicarnos verbal, no verbal y de forma escrita que tengan las personas para generar contacto. Esta es una habilidad muy importante y que puede llegar a ser determinante al momento de generar relacionamiento social.

¿Qué *soft skills* nos deben interesar como empresa?

Comunicación

Manejo del tiempo:

En esta habilidad se encierra la capacidad analítica de priorizar nuestras labores distribuyendo de la mejor manera posible el tiempo laboral, con el fin de cumplir a cabalidad las responsabilidades sin generar atrasos en las entregas y sin sobrecargarnos a la hora de las demandas laborales del día a día.



¿Qué *soft skills* nos deben interesar como empresa?

Resolución de problemas

Resolución de problemas:

Es una habilidad muy importante, ya que nunca se está exento de que en la cotidianidad surjan imprevistos que alteren la organización del día a día, es por esto que una persona que tenga la capacidad analítica de saber reaccionar y buscar alternativas, proporciona a las empresas una ventaja competitiva de proactividad y capacidad de dar solución pronta y efectiva ante cualquier situación considerada problema.



Conclusión

Todas estas habilidades consideradas como algunas de las más importantes deben estar sintetizadas en un solo componente de la personalidad, **LA ACTITUD**. Las personas que demuestran tener una actitud positiva, de cambio y de adaptación son con las que se pueden generar mayores y mejores resultados.

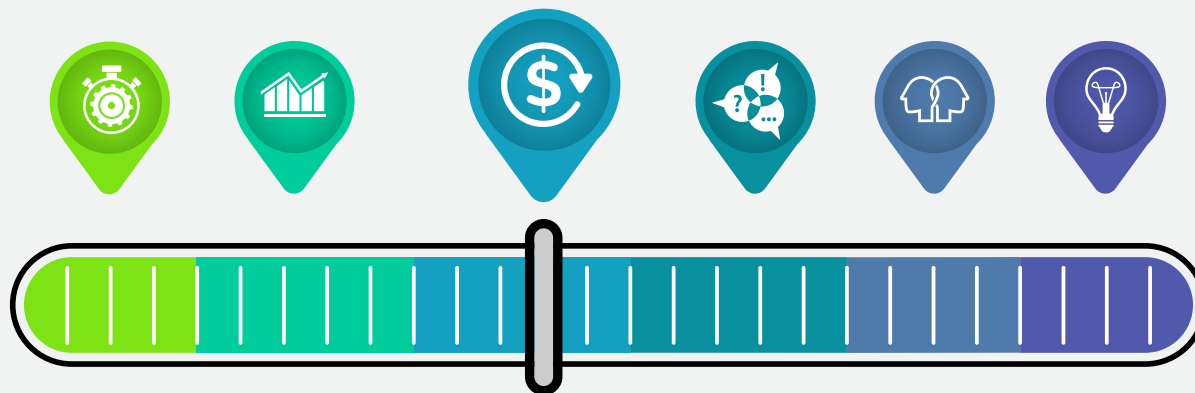
Por lo general una persona con buena actitud es entusiasta, dinámica, maneja varias percepciones frente a las situaciones y confía en sí misma, este tipo de personas son las que ayudan a que las empresas crezcan, se potencialicen y se proyecten al mejoramiento de procesos.



Conclusión

Como podemos ver, las habilidades sean técnicas o personales son determinantes para llegar a saber que tan idóneo puede llegar a ser una persona frente a un cargo. Como evaluadores y como empresa debemos determinar en qué proporción estas habilidades pueden llegar a jugar un papel importante en la toma de una decisión final en el momento de elegir y contratar.

No se trata de subestimar o sobrevalorar algunas de estas habilidades, la idea es complementarlas y darles la importancia que requieran con el fin de prevenir la rotación, la frustración o los reprocesos en la selección de personal.



Conocimientos vs. habilidades

Créditos

Titulo original: Habilidades duras vs. habilidades blandas. ¿Qué habilidades les pides a tus colaboradores?

Texto:



Por Andrea Díaz Bohórquez
Profesional en psicología
AlfaPsicología

Edición: AlfaPsicología


Diagramación: AlfaPsicología


Ilustraciones: Creado por Freepik


Y tú, ¿qué habilidades valoras más?....


**Gracias por descargar nuestro E-book:
Habilidades duras vs. habilidades blandas. ¿Qué habilidades les
pides a tus colaboradores?**

Puedes contactarnos por todos estos medios:

 Medellín – Bogotá – Manizales – Cali – Bucaramanga

 Medellín: (4) 444 00 67

 Territorio nacional: 01 8000 423 803

 hablemos@alfapsicologia.com

También puedes seguirnos en nuestras redes sociales



 www.alfapsicologia.com