

HABILIDADES PROFESIONALES Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE EMPLEO Y EL MERCADO LABORAL: UNA ARISTA DESDE EL TALENTO Y LA INNOVACIÓN DE LA GENERACIÓN MILLENIALS

MTE. Jose Laurian Ramírez Díaz



Jose Laurian Ramírez Díaz

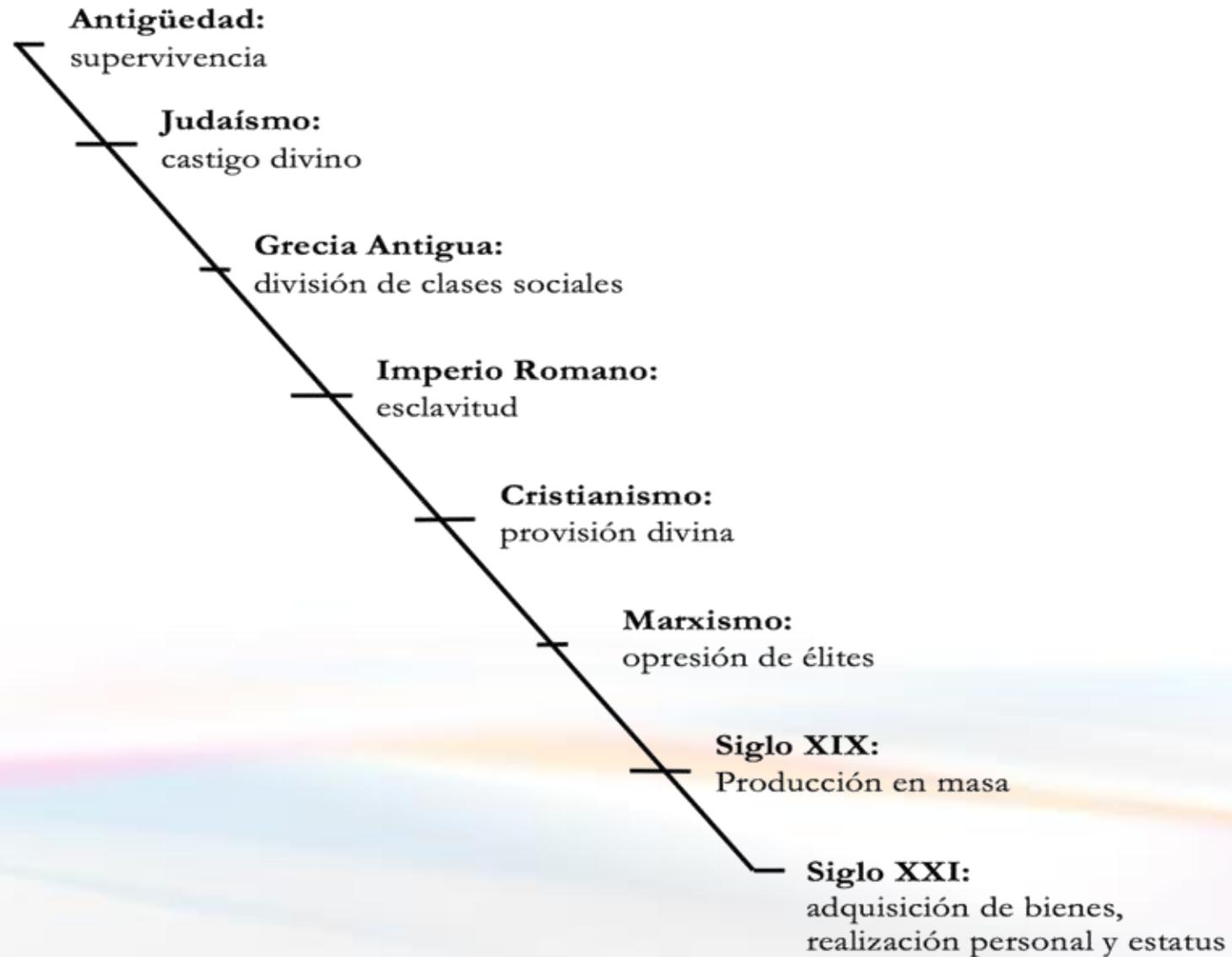
PANORAMA MILLENNIALS

- Avances tecnológicos modernos y cambios más cortos en el tiempo
- Derribo de privilegios de las élites
- Principio democrático de la Internet
- Evolución del concepto del trabajo



Figura 1. Evolución del concepto del trabajo

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO



Fuente: Álvarez (2012).

LA "GENERATIVIDAD"

- Una necesidad de trascender a través del trabajo o rol productivo, tanto a nivel particular como social

(Papalia, Feldman y Martorell, 2017;
Feist, Feist y Roberts, 2014)



¿QUÉ SUCEDE CON LOS MILLENNIALS?

- Generación nacida entre 1980 y 2000
- Mayor disolución familiar
- Mayor relevancia al ambiente laboral o cultural del trabajo



“CARACTERÍSTICAS” MILLENNIALS

- Más créditos y préstamos
- Holgazanería
- Narcisismo
- Inconstancia en los trabajos
- Confiados
- Buenos comunicadores
- Libres
- Optimistas
- Abiertos a nuevas ideas y estilos de vida
- Inteligentes (Pitts, 2014)



ACTUALIDAD MILLENNIALS

- Maduración del cerebro hasta los 25 años (Dobbs, 2011)
- 19 a 25: adultez emergente
- 26 a los 40 años: adultez joven (Papalia, Feldman y Martorell, 2017).



ESTUDIO

- Innovación
- Gestión de empleo
- Mercado laboral
- Talento humano
- Millenials como referencia generacional



HABILIDAD DE INNOVACIÓN

- Capacidad creativa y concepción de ideas de nuevos procesos, productos o servicios, además de la mejora en lo existente (Díaz, Oviedo, Otazú e Ibañez, 2014).

IMPORTANCIA

- *Generación del cambio:*
 - Inclusión de la tecnología
 - Emancipación de ciertos ideales religiosos, políticos, económicos y mercados
 - Compromiso por ideales y esquemas de conveniencia
 - Mayor nivel educativo
 - Retraso de la edad para la salida del hogar y el compromiso



IMPORTANCIA

- Para el 2025, los millenials representarán el 75% de la fuerza laboral
- Mayor interés en *vivir* que en ganar dinero
- Relativa inestabilidad laboral



METODOLOGÍA

- Habilidades profesionales según Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE)
- Muestra estratificada probabilística entre 16 a 34 años
- Alfa de Cronbach $>0,7$
- Cuestionario con reactivos para cada habilidad, con valores de Sí y No,



Tabla 1. Información de la muestra según sexo y rango de edad

RESULTADOS

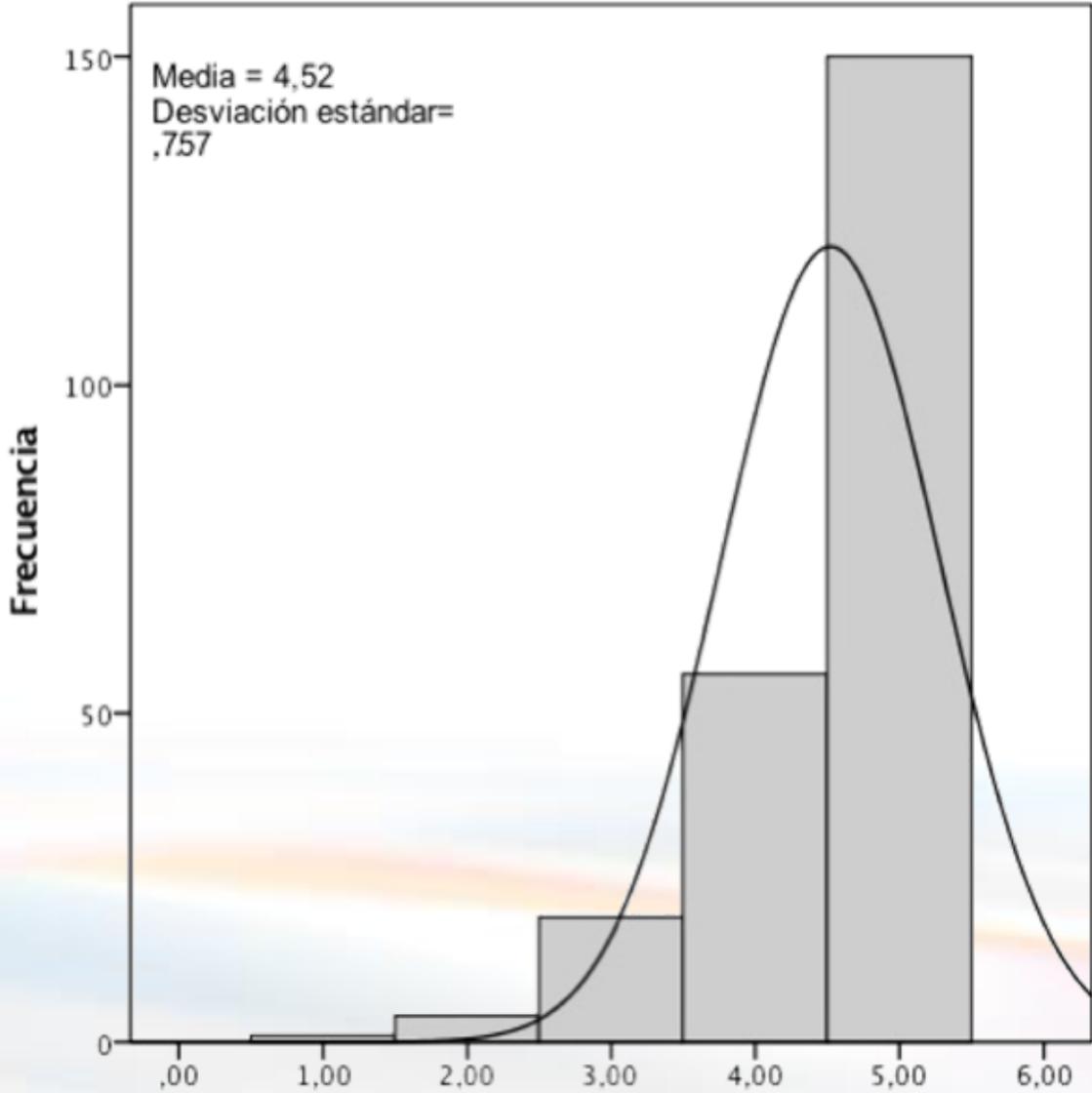
Rango de edad		Género		Total
		Hombre	Mujer	
Adolescencia (menores a 18 años)	Recuento	2	0	2
	% dentro de Género	2,1%	0,0%	0,9%
Adultez emergente (18 a 25 años)	Recuento	65	105	170
	% dentro de Género	69,1%	74,5%	72,3%
Adultez joven (25 a 40 años)	Recuento	27	36	63
	% dentro de Género	28,7%	25,5%	26,8%
Total	Recuento	94	141	235
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

- **Adulthood emergente: 18 a 25 años**
- **Pensamiento reflexivo**
- **Elevada autoestima y una menor necesidad de aprobación social (Culiberg y Katja, 2016)**

Gráfico 1. Indicador habilidad de innovación



Fuente: Ramírez, Costa Rica (2017).

INNOVACIÓN DE MILLENIALS

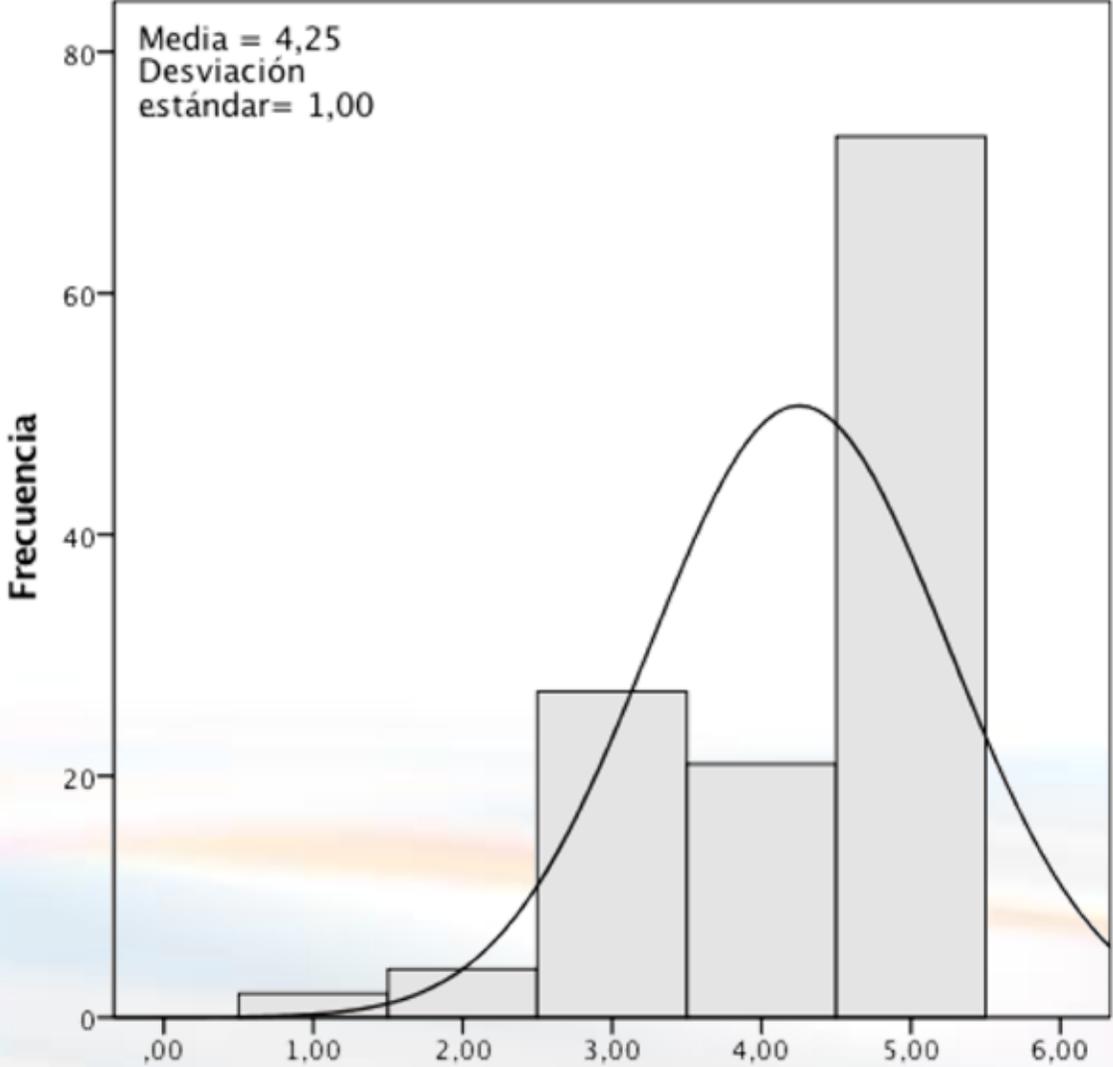


- **Cualificación de los trabajadores:**
 - Realimentación o *feedback*
 - Cultura de crecimiento hacia el desarrollo y la flexibilidad
 - Consolidación del sentido de pertenencia y la escucha activa de colaboradores (Putruele, 2016)

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

- 157 millones de personas menores de 37 años en América Latina (Batalla, 2016)
- Formación virtual, a distancia o bimodal
- Aplicaciones para exámenes cortos individuales o colectivos
- Servidores para almacenar materiales didácticos, presentaciones multimedia, incluso el aprendizaje de idiomas
- Teletrabajo

Gráfico 2. Indicador de la habilidad de trabajo en equipo



Fuente: Ramírez, Costa Rica (2017).

TRABAJO EN EQUIPO

- Empleo de herramientas propias del sujeto y su entorno, para alcanzar metas comunes al grupo (Torreles et al, 2011)



COMUNICACIÓN Y CONDUCTA ASERTIVA

- Expresar ideas o reclamos cortésmente; escucha respetuosa y sincera (Naranjo, 2008)



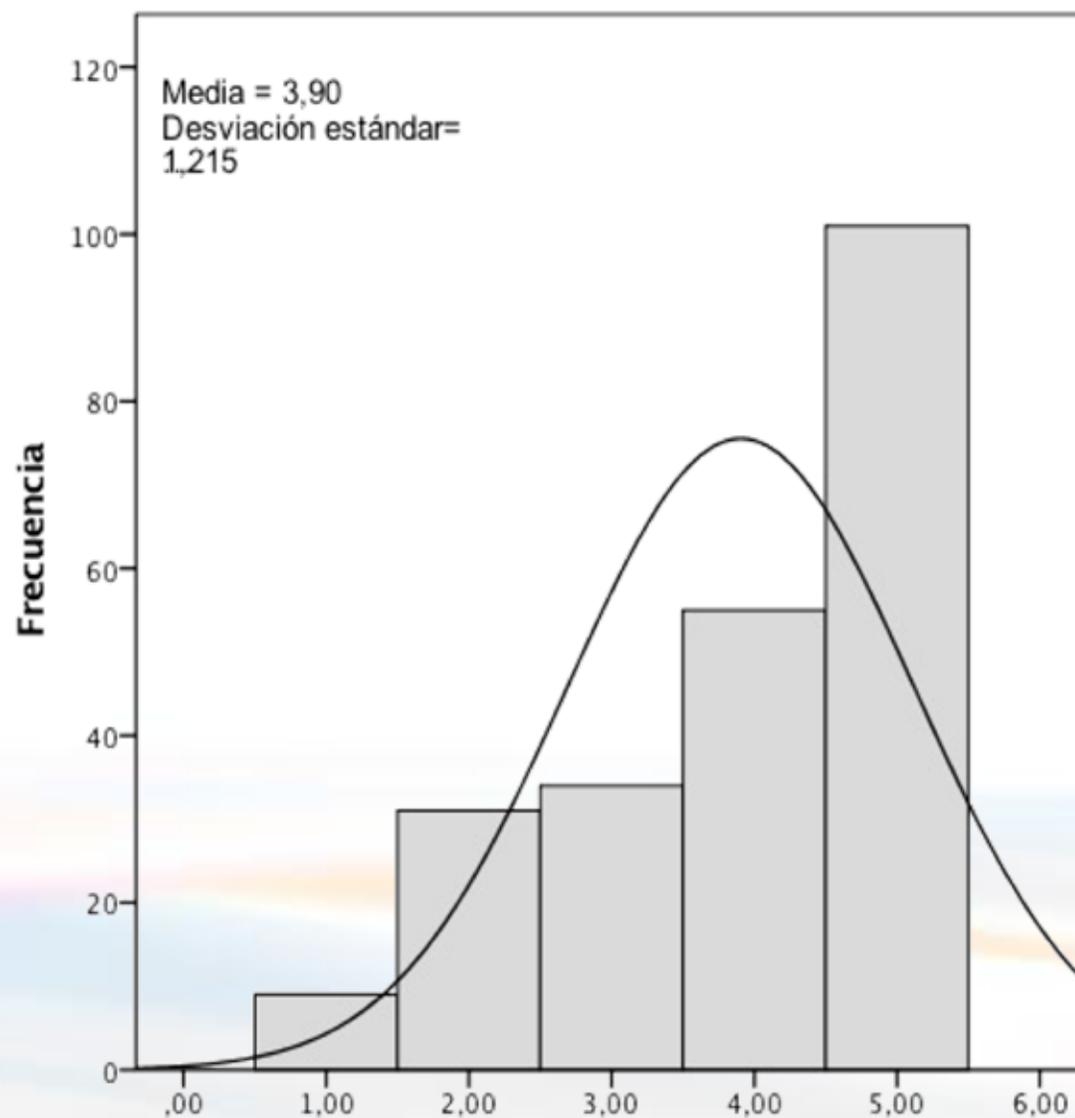
- **Que los propios millenials se autodefinan como integrantes oportunos para equipos de trabajo, propone un replanteamiento de la teoría y criterio experto**



- El constructo social es inherente a la naturaleza humana y necesario para la salud integral
- Los millenials se sienten mejor en trabajos donde pueden establecer relaciones de amistad (Dill, 2014)
- Sentido de pertenencia conformado por percepciones, valoraciones y disposiciones individuales (Ottone, 2007)



Gráfico 3. Indicador de la habilidad de comunicación y conducta asertiva



Fuente: Ramírez, Costa Rica (2017).

¿PARA QUÉ COMUNICAMOS?

- Necesidad de hacer notar la propia existencia a los demás
- La complejión individual depende de la existencia de los otros (Rossi, 2010)
- La interpretación de la realidad (subjetividad), depende en gran medida del lenguaje
- Una generación con altos niveles educativos, pero que no se comunica de forma semánticamente correcta



- Vocablos exclusivos para ciertos contextos, relacionados con la penetración de la tecnología a puestos de trabajos, la vida cotidiana y el mercado laboral
- Uso elevadísimo de imágenes para la transmisión de mensajes
- *Influencers*
- Receptor activo
- Comunicación y la cultura organizacional van de la mano



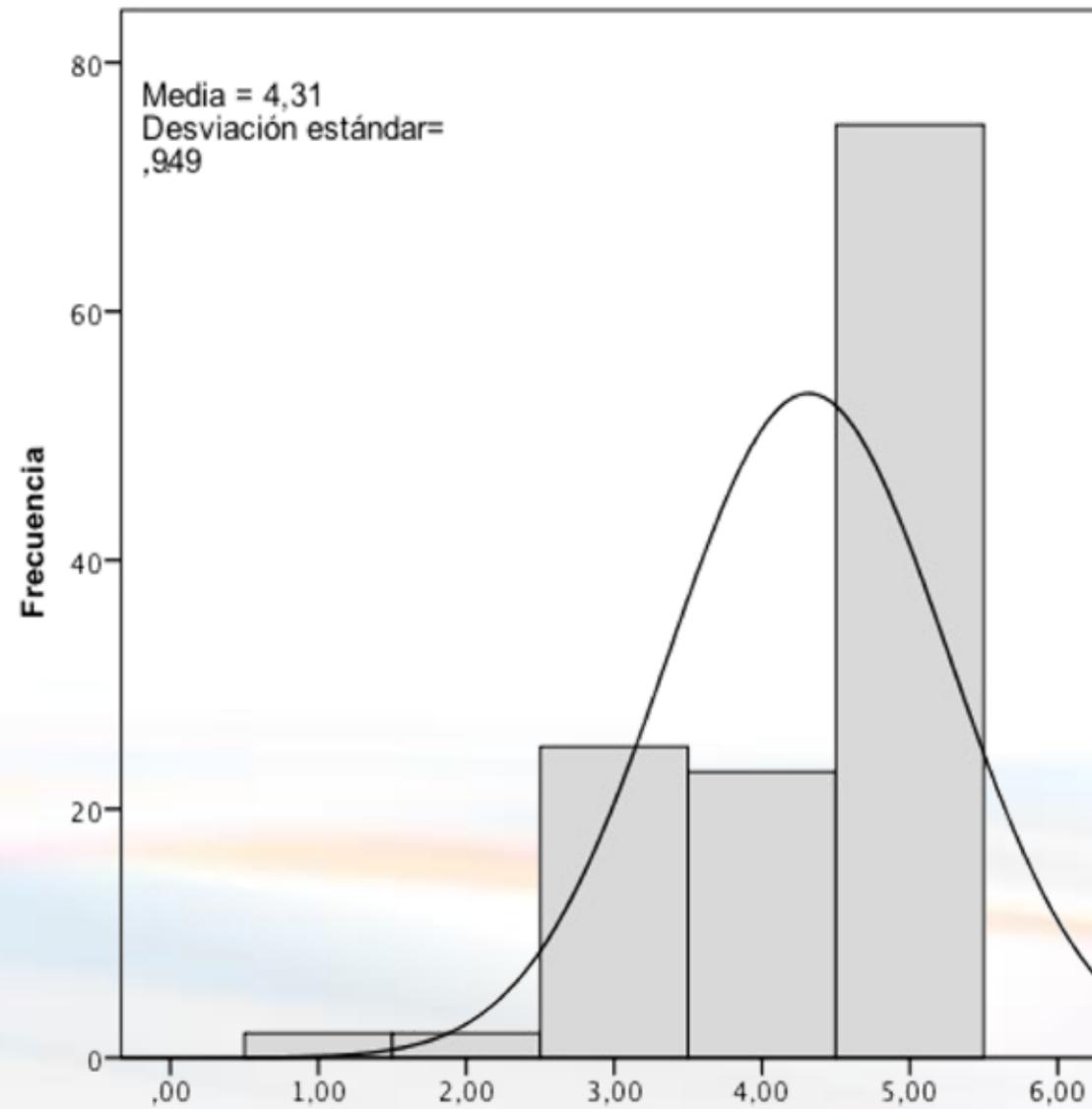
- **Web 3.0 fundamentada en la Web Semántica**
- **Asistentes de voz**
- **Inteligencia Artificial e Inteligencia Web**
- **Replanteamiento de la comunicación como habilidad**



INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL

- Desplazamiento o eliminación de personas en algunos puestos por condiciones y beneficios como rapidez, eficiencia o precisión
- Legislación sobrepasada por herramientas de comunicación y posibles delitos informáticos

Gráfico 4. Indicador habilidad de resolución de conflictos



Fuente: Ramírez, Costa Rica (2017).



RESOLVER CONFLICTOS

- Las organizaciones aprecian a quien plantea soluciones para mejorar relaciones interpersonales
- Desafío 1: humanización de puestos de empleo
- Desafío 2: alimentar el sentido de pertenencia
- Desafío 3: crear estructuras que fomenten un adecuado clima organizacional



¿QUÉ SE HA HECHO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO?

- Incorporación de gerencias de la felicidad
- Kayzen o 5S
- *Just In Time* (JIT)



APRENDIZAJE Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Aprendizaje Social
- Características particulares de toda organización y adaptación
- Aprender sobre dinámicas comunicativas, repertorio de conductas, cultura organizacional, liderazgos y otros



APRENDER DEL CONFLICTO

- Modelo Oxford
- Aprendizaje vicario y realidad social y económica cada vez más compleja
- Resolver conflictos requiere de la comunicación (García, 2015)
- No existe la no conducta



DESAFÍOS DEL GESTOR DE TALENTO HUMANO

- Entrenar habilidades para interpretar lo que el equipo manifiesta
- Proponer canales de comunicación eficaces, innovadores e inclusivos
- Brindar seguimiento a las acciones pactadas para resolver el conflicto.

AUTOEFICACIA

- Confianza para realizar una tarea o actividad (Feist, Feist y Roberts, 2014).



- **Los millenials poseen una autoeficacia apropiada para afrontar los desafíos que se les demandan**

CONCLUSIONES

- La innovación rompe muchos estándares anteriores
- Los millenials tienen una autoeficacia muy elevada
- Los dos años, como promedio de permanencia en los trabajos, ha llevado a que las organizaciones hayan innovado su gestión a nivel interno y social



- El cambio en el mundo del trabajo se gesta a partir de la unidad que constituye los grupos y los colectivos: las personas mismas
- “El fin de la existencia es la felicidad”. La gestión de empleo será exitosa en tanto procure que las personas sean felices



- **La tecnología es relevante en el cambio del mercado de trabajo y la gestión de empleo. La innovación parece ir de su mano**
- **Plantear la innovación como activo organizacional**
- **Promocionar espacios de mejora en las habilidades profesionales es una inversión a futuro**



¡Gracias!

