

# PLANES DE ESTUDIO, HABILIDADES BLANDAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEOS: LOS CASOS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES Y TRENES ARGENTINOS

Apuntes de una investigación en curso

## ***STUDY PLANS, SOFT SKILLS AND JOB SEARCH: THE CASES OF FACULTY OF ENGINEERING, FACULTY OF SOCIAL SCIENCES IN BUENOS AIRES UNIVERSITY AND ARGENTINE TRAINS***

Notes from an ongoing investigation

Lola Zapata<sup>1</sup>

### Resumen

Este ensayo es un avance de investigación acerca de la relación disonante entre los planes de estudio de carreras relacionadas a los negocios (grado y posgrado) y los requerimientos para empleos en empresas.

En esta etapa exploratoria, para acercarnos a la hipótesis, se toman los casos de Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y la empresa Trenes Argentinos.

**Palabras claves:** planes de estudio; habilidades sociales; búsqueda laboral; tecnología de la información; comunicación.

---

<sup>1</sup> Lic. en Sociología (UBA). Mag. en Sociología Económica (Universidad de San Martín). Candidata a Magister en Escritura Creativa (Universidad Nacional de Tres de Febrero). Coordinadora de Comunicación y Marketing en Graduate School of Business, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: lzapat5@palermo.edu

Artículo recibido: 20/10/2017. Artículo aprobado: 10/11/2017.

## Abstract

*This essay is a research advance on the discordant relationship between business related careers' study plans, and requirements for actual employment in companies.*

*In order to approach the hypothesis in this exploratory stage, the study cases are the Faculty of Engineering, the Faculty of Social Sciences in Buenos Aires University and Trenes Argentinos Company.*

**Key words:** *study plans; soft skills; social skills; job search; information and communication technologies.*

## Introducción

El lenguaje siempre trae implícito un recorrido. El surgimiento y la modificación de la mayoría de los términos que utilizamos para comunicarnos tiene su asidero en el uso, en la práctica social del sistema de convenciones que garantiza cierto grado de convivencia. La etimología de las palabras nos permite espiar el entramado de significados para entender, un poco mejor, la complejidad del acto de nombrar.

Este ensayo breve se propone ser el puntapié de la indagación del vínculo entre los conceptos: programas académicos, gestión de talentos y relaciones laborales. Los términos son utilizados como excusa para pensar en el contexto que los produce y en las transformaciones y características del tejido social en el que se ponen en práctica. Con la intención de analizar la circulación de los discursos y los diferentes cuadros de significado que le damos de acuerdo al contexto en el cual los conceptos son utilizados, se incluye un relevamiento de los usos de los términos en diarios y revistas especializadas.

La hipótesis que motivó esta indagación sostiene que existe una disonancia entre los planes de estudio y los ofrecimientos de empleo por parte de las empresas. Esa interferencia se debe a que, por un lado, los contenidos curriculares y las formas de enseñanza universitaria de algunas carreras afines al mundo de los negocios, están desactualizados respecto a la realidad económica, política y social actual. Carecen de anclaje empírico y los estudiantes egresan con casi nula experiencia de campo y contacto con la realidad. Por otro lado, esta característica genera una serie de acciones por parte de las empresas como los procesos que se llevan a cabo bajo la denominación gestión de talento o programas ejecutivos, con la intención de paliar las consecuencias de la falta de flexibilidad e innovación en sus rutinas diarias, como así también, para ponerse a tono con las modificaciones inherentes al uso cotidiano de la tecnología y la revolución que eso implica en todas las relaciones sociales.

*Reestructurar los planes de estudio incorporando habilidades blandas mejora la capacidad de integración del egresado al mundo laboral y agiliza el cambio cultural que atraviesa la empresa debido a las consecuencias de la irrupción de la tecnología en la sociedad.*

Para abordar la hipótesis se toman en cuenta los casos de Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y la empresa Trenes Argentinos.

Una genealogía posible del concepto recursos humanos podría ser la siguiente: nace de la idea capital humano, se afina dentro de las fábricas, empresas y compañías. Se llama personal y se lo relaciona a la nómina, la liquidación de haberes y despidos. Muta. Se convierte en un área de la empresa que se dedica al reclutamiento, la selección y contratación de empleados. Capacita, gestiona, administra, crea programas de beneficios, retiene talentos, desarrolla acciones de RSE (Responsabilidad Social Empresaria). Y así podríamos seguir encontrando ancestros y descendientes del término, descubrir parentescos

y ver independizarse a los hijos como la mencionada RSE que hoy también es un área en algunas empresas que buscan superar el impulso filantrópico diseñando proyectos a largo plazo. Pero para los fines de este artículo, la atención va a estar centrada en una serie de mecanismos que la empresa propone para la adaptación del nuevo empleado o para el *aggiornamento* de los que trabajan hace tiempo. Se trata de acciones puntuales que tienen como objetivo la búsqueda o retención de talentos.

Las posibilidades de análisis son numerosas y también caóticas. La condición de contemporáneos de esta transición no nos permite por el momento tener una visión determinada de todo el proceso ni tampoco otorga claridad de consecuencias.

Por lo tanto, un anclaje empírico es imprescindible para iniciar la investigación sobre un terreno seguro.

### Caso 1. Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (FIUBA)

Dentro de la carrera de Ingeniería Informática de la Universidad de Buenos Aires, casi al final del recorrido se cursan materias relacionadas con administración de proyectos. Durante el segundo cuatrimestre de 2017, con la asistencia de 25 alumnos regulares, en la materia Administración de Proyectos II, se llevó a cabo la experiencia de diseñar un emprendimiento que ponga en práctica conocimientos de informática tomando en cuenta al menos una de estas situaciones: resolver un problema con el que se enfrentan como alumnos de la FIUBA o diseñar una propuesta que aporte soluciones a una problemática social.

Para llegar a esa instancia durante toda la cursada se realizaron ejercicios que ayudaron a los alumnos a afianzar ciertas habilidades que no habían puesto en práctica en otros contenidos de las materias. La intención del programa de la materia es poner en funcionamiento un proyecto propio que además de funcionar como un buen negocio aporte a una mejora social. Para lograr ese objetivo se brindan las herramientas necesarias para jugar en el mundo de los negocios como por ejemplo, la elaboración de un CANVAS o el análisis de segmentos. También se los prepara para comunicar de manera efectiva esa idea o proyecto que puede tomar la forma de una solicitud de subsidio, una beca o la participación en una rueda de inversores. En ese sentido, se ayuda al estudiante mediante ejercicios y trabajos grupales a desarrollar y perfeccionar la habilidad en redactar, la constatación de la idea en un breve trabajo de campo, la capacidad de escucha y puesta en común, el aporte crítico sobre el trabajo de otros. Todas esas acciones se encuentran enfocadas en el trabajo final que consiste en hacer una presentación efectiva sobre la idea en cuestión que los deja a un paso de hacer realidad el proyecto elegido.

En una breve entrevista con Pablo Cosso, Director del Departamento de Informática de la FIUBA y Luis Argerich Secretario Académico del mismo Departamento (comunicación personal, 02 de octubre de 2017), advirtieron acerca de la composición de la carrera de ingeniería y de la relevancia de la transmisión de conocimiento de habilidades blandas, entendiendo como habilidades blandas la capacidad comunicativa en diferentes formas como la lectura y análisis crítico, redacción, presentación de un proyecto y puesta en

común de una idea. También se mencionaron la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo y la generación de ideas innovadoras.

Ambos coincidieron en que el nivel de egresados de la carrera es muy bueno en contenidos académicos pero que las demandas actuales del mercado de trabajo, hace que algunos alumnos tengan la necesidad de incorporar ciertas destrezas necesarias en los desempeños laborales o bien en la presentación de proyectos como podría ser una mejora en procedimientos o productos de las empresas en las que trabajan. El interés de los graduados en aportar a la transformación de estas falencias, se ve reflejado en la elección de tesis. Por ejemplo en el caso de un alumno de la carrera de Ingeniería Informática podemos leer:

*“En lo que respecta al área de trabajo elegida, me entusiasma la idea de desarrollarme dentro de la orientación vocacional que elegí para mi carrera, es decir la Administración de Proyectos Informáticos. El núcleo de la Tesis se basa en adaptar y reutilizar las metodologías actuales de la Administración de Proyectos Informáticos a la cursada de una materia de escuela secundaria, para aportar mejoras al proceso de generación del conocimiento, intentando también clarificar y mejorar la comprensión de los problemas existentes en dicho ámbito”.* E. Orlando (comunicación personal, 02 de octubre de 2017).

La necesidad de transformación de los contenidos educativos no es exclusiva de la educación superior. Abunda la bibliografía que analiza problemáticas en la escuela primaria y secundaria. Desde las prácticas que culminan en la deserción escolar hasta la urgencia de ajustar los contenidos al mundo actual donde la irrupción de la tecnología y las consecuencias del uso de la misma en la vida cotidiana transformaron notoriamente las relaciones sociales. Todos los abordajes difieren en los métodos propuestos para subsanar falencias pero también todos coinciden que la transformación de los contenidos curriculares es una necesidad imperiosa que tanto los gobiernos como las instituciones y también los educadores, quizás de una manera autogestionada, deben tomar en cuenta en la agenda diaria. Mientras se discuten los cambios curriculares en los programas, algunas instituciones buscan maneras inmediatas para poder brindar herramientas a los que estudiantes que están a punto de egresar.

## Caso 2. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires

En este sentido, se entrevistó a Laura Esteban socióloga y jefe de trabajos prácticos de la materia Economía del Trabajo de la Cátedra Castillo Marín de la carrera Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, quien comentó acerca de la implementación de un programa mediante el cual alumnos de la carrera de Ingeniería van a cursar su materia para ampliar conocimientos y tener un “pantallazo” de procesos económicos, un sostén teórico que es indispensable al momento de pensar productos y servicios o proponer soluciones.

*“Según tenemos entendido los docentes de esta facultad, existe hace un par de cuatrimestres un programa que ofrece un listado de materias de Ciencias Sociales para que los alumnos de carreras de Ingeniería puedan venir a cursar. En mi caso, los alumnos eligen la materia que dictamos porque es una materia que está orientada hacia el mercado laboral, la mayoría de los egresados de la carrera de Relaciones de Trabajo se desempeñan en áreas de Recursos Humanos y entonces la carrera tiene mucho contenido orientado a esa instancia, también porque en nuestro programa se hace un recorrido de los que fueron los grandes paradigmas económicos y los cambios económicos a nivel mundial y cómo impactaron estos cambios en el mercado laboral. Yo creo que se empezó por implementar esta sinergia con alumnos de Ingeniería porque muchas veces los egresados de esa carrera son buscados para formar parte de directorios de empresas o para implementar procesos en compañías que afectan a todo el personal. De esta manera podemos suplir algo que en la propia carrera no estarían viendo como contenido. Se les transmiten conocimientos que tienen que ver con la parte social, con la economía entendida como una ciencia social y esto les permite conocer el contexto en el cual su labor como ingenieros va a estar inmersa. Como sociólogos sabemos que eso no es un tema menor, el contacto con la realidad social es muy enriquecedor para cualquier profesional. El contexto actual tiene un entramado muy complejo en el cual la tecnología y la información cumplen un rol protagónico, por lo tanto, consideramos que es fundamental que un ingeniero acompañe el conocimiento técnico con una visión completa de la sociedad, de esta manera podrá evaluar con mayores herramientas cuestiones como el impacto que puede tener la implementación de algún proyecto tecnológico, a qué población afecta, cómo puede ayudar a revertir cuadros de exclusión, por ejemplo.*

*En general el nivel de estudiantes de carreras “duras” que recibimos es muy bueno a nivel de conocimientos, de metodología y están muy bien predispuestos al trabajo. Interactuar con estudiantes de otras ramas enriquece mucho el punto de vista y los ayuda en el intercambio de ideas y en la obtención de ciertas “habilidades blandas”. Algunas veces las empresas toman a esas habilidades como rasgos de la personalidad de cada individuo y se limitan a decir esta persona es colaborativa o es tolerante a la diferencia y en verdad lo que sucede es que esas características, como todas las que tenemos todos los sujetos, son adquiridas, trabajadas y puestas en práctica en ciertos ámbitos. Esta especie de pasantía brevísima que hacen los alumnos de otras carreras en nuestra materia, contribuye a desarrollar el pensamiento interdisciplinario y el trabajo en equipo” L. Esteban (comunicación personal, 10 de octubre de 2017).*

### 3. Caso Trenes Argentinos

Del mismo modo que intentamos construir un mapa de situación actual de los planes de estudio recopilando información de primera mano en las diferentes casas de estudio tomamos el caso de la empresa Trenes Argentinos. En entrevista con Gabriela Guarriero,

Gerente de Recursos Humanos, indagamos en las estrategias que toma la empresa para gestionar talentos y para contribuir en el desarrollo de las carreras de sus empleados.

*“Trenes Argentinos tiene la segunda dotación más grande de Argentina. En este momento en la empresa se trabaja fuerte en talentos porque las crisis económicas y sociales que vivimos durante los años 80 y los 90 nos dejaron un déficit importante en cierta franja de profesionales. Contamos con profesionales técnicos especializados de más de 50 años o jóvenes profesionales que se incorporaron hace poco pero hay una franja etárea que va de los 32 a los 50 años que dejó de especializarse con todo lo relacionado a la industria ferroviaria. Nuestro saber es bastante específico. Hubo pocos ingenieros egresados en esas décadas y entonces nos cuesta mucho armar equipos de mandos medios, niveles bajos de gerencia sin profesionalizarse técnicamente, el desarrollo de los conocimientos de esas personas fue laboral, todo lo fueron aprendiendo mientras trabajaban y no bajo una modalidad académica. El mercado laboral cambió mucho, lo que las empresas necesitamos es diferente y nos cuesta encontrar colaboradores que estén a la altura de esas demandas que no son puramente técnicas. La irrupción digital movilizó muchas piezas dentro de las compañías y de la vida de cada uno de nosotros.*

*Hay conocimiento operativo que con la práctica se pudo adquirir pero hay también una falta tremenda en lo que tiene que ver con el conocimiento de la gestión. Y eso hoy es fundamental.*

*Para suplir esta falta trabajamos con proyectos de evaluación de potencial, diferentes técnicas tales como assessment center, value drivers que lo hacés armás un inbox -cuadro de 9 posiciones donde ubicamos a los colaboradores de acuerdo a sus conocimientos y potencial de desarrollo. Eso nos brinda un mapa de situación técnica, operativa y de gestión. Nos ayuda a tener una idea bien clara de en qué situación estamos y cómo podemos mejorar esas falencias que idealmente deberían tratarse en las currículas universitarias.*

*Con este mapeo trabajamos con diferentes programas: jóvenes profesionales detecta algunas personas que tienen conocimientos técnicos específicos y están prontos a jubilarse y se los conecta con equipos de jóvenes de alto rendimiento para que de esta manera puedan impregnarse de lo cultural, lo operativo inherente a los conocimientos específicos del mundo ferroviario. Somos conscientes que es un servicio particular y que solamente nosotros podemos transmitir esa cultura. Lo que sucede es que nos encontramos con una carencia enorme de habilidades blandas y eso hace más extensa la adaptación, la sinergia con el resto del equipo y las actitudes de liderazgo, por ejemplo.*

*También trabajamos Mentoring para detectar personas claves en la organización y poder trabajar cuadros de reemplazos en el futuro. Otro plan interesante que usamos es el clásico de pasantías, se trabajó muy fuerte con un plan dual. En general se trata de escuelas técnicas que hicieron convenios con las empresas y que el egresado de esos terciarios, terminaban trabajando en la empresa (hoy son*

*profesionales de unos 55 años).*

*Con este tipo de instituciones trabajaba Edesur, Subte y también Trenes. Luego se interrumpió el trabajo en talent, no era esa la terminología pero el propósito era el mismo, y ahora se ha vuelto a poner el foco en el trabajo en la empresa desde un proyecto de gestión de talentos con la intención de colaborar en el desarrollo profesional de los empleados de la empresa.*

*Al ser una empresa tan grande hay muchos seguimientos que nos cuesta implementar. En general se aplican estrategias más abarcativas que puedan beneficiar a una dotación mayor. Hoy en día me parece que una de las variables más importantes está en manos de la educación, modificar los planes de estudio para ofrecer otros conocimiento que no sean técnicos y estén asociados más bien a habilidades sociales. Trabajar más codo a codo con las universidades y los terciarios sería una gran oportunidad para empresas tan grandes como la nuestra”. G. Guarriero (comunicación personal, 04 de octubre de 2017).*

## Repercusión mediática

También los medios especializados en temas de negocios, llevan unos años haciendo investigaciones sobre las demandas actuales en ciertos puestos de trabajo de acuerdo al mapa económico, social y cultural que nos trajo la globalización. En la edición *online* de América Economía del 23 de Abril de 2015, se destaca una nota sobre *Las 17 habilidades blandas más solicitadas para cargos TIC en Chile*<sup>2</sup>. En esa nota se puede leer cuáles son las principales características que buscan las empresas para sus cargos directivos.

La consultora IT Hunter dio a conocer las principales habilidades blandas que son requeridas por las empresas en Chile para los puestos TIC. Se trata de una serie de aptitudes que las organizaciones buscan en los candidatos vinculados a las Tecnologías de Información y Comunicación que son “cazados” por esta firma de Hunting para ejercer posiciones ejecutivas o técnicas.

“Hoy las habilidades blandas juegan un papel muy importante en las organizaciones, pues son piezas clave para que un individuo se relacione adecuadamente con el resto de las personas, ya sea dentro o fuera del ámbito laboral”, sostiene Benjamín Toselli, presidente ejecutivo de IT Hunter. Entre las capacidades que se exigen se destacan las siguientes:

1. **Ética.** Normas, valores y principios que regulen el correcto actuar de la persona a lo largo de su vida y carrera profesional.
2. **Responsabilidad.** Responder a las exigencias del puesto, en los tiempos y formas establecidas.

<sup>2</sup> Información obtenida de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-para-cargos-tic-en-chile-0>



3. **Empatía.** Ponerse en el lugar de los demás y ser solidario.
4. **Sociabilidad.** Poder relacionarse con cualquier persona de la organización en la que se trabaja y con distintos públicos fuera de ella. Compartir dentro y fuera de la empresa y capacidad para crear contactos o redes en el tiempo.
5. **Facilidad de Comunicación.** Tener la habilidad de dar a conocer las ideas, inquietudes, problemas y puntos de vista de una manera que sea entendida por todos.
6. **Escucha activa.** Consiste en captar lo esencial de cada mensaje recibido, gracias a que el oyente presta la atención adecuada y entrega su *feedback* o retroalimentación. Es clave, por ejemplo, para la resolución de conflictos.
7. **Trabajo en equipo.** Capacidad para entender que uno forma parte de algo mayor que es la organización y que en la medida que los esfuerzos de los distintos actores se conjugan existe una mayor probabilidad de éxito en el logro de los objetivos que se han planteado como grupo.
8. **Adaptación al cambio.** Saber que se vive en un mundo dinámico y en permanente evolución, lo que obliga a ser flexible para adecuarse a las nuevas circunstancias y los cambios de escenarios que tienen lugar.
9. **Creatividad.** Capacidad para buscar nuevas propuestas que sean originales y que rompan, de algún modo, el esquema o modelo establecido con un fuerte acento en la innovación.
10. **Capacidad para resolver problemas.** Desarrollar soluciones que ayuden a superar las dificultades que se presenten y en donde todos saquen experiencias y se beneficien en materia de aprendizaje.
11. **Optimización del tiempo.** Manejar este recurso cada vez más escaso de una manera eficiente, con miras a alcanzar los objetivos planteados.
12. **Actitud Positiva.** Tener una visión que se enfoque en la parte llena del vaso y no en la vacía, para generar movimiento y avanzar en la ruta que se ha definido.
13. **Espíritu de servicio.** Entender que si bien la tecnología puede ser sinónimo de *hardware*, el servicio juega un papel muy importante, tanto para los clientes externos como para los internos (compañeros de trabajo).
14. **Seguridad personal.** Se refiere a la relación con la confianza que pueda tener una persona en su actuar y en el ejercicio de su profesión.
15. **Tolerancia a la presión.** Soportar las situaciones que son estresantes o muy demandantes demuestra un gran control por parte de una persona, pues deja en claro su habilidad para sortear situaciones complejas y no perder el foco en lo importante.
16. **Asertividad.** Capacidad para dar a conocer una opinión en el momento y en la forma adecuada.
17. **Respeto a las opiniones.** Tolerar los puntos de vista diferentes es una habilidad muy bien mirada en un mundo globalizado y en donde cada persona tiene derecho a pensar diferente.

En el diario La Nación, el martes 22 de agosto de 2017, la editorial titulada Universidad e Innovación recapitula algunas de las experiencias del III Congreso Anual de Educación y Desarrollo Económico. Durante el mencionado congreso, se puso en la mesa de discusiones el interés de los estudiantes de educación superior acerca de la promoción de conocimientos innovadores en los contenidos de carreras de grado y posgrado. De las conclusiones que se comentaron como relevantes, para los fines de este ensayo, se destacan las siguientes:

- La currícula tradicional no captura la complejidad del entorno en el cual los graduados deben desenvolver sus proyectos profesionales ni incluyen los adelantos científicos y tecnológicos actuales.
- La formación de perfiles emprendedores e innovadores sigue siendo una deuda por parte de las casas de altos estudios.
- La rigidez de las normativas que ordenan las políticas universitarias no coopera con la velocidad que impone la revolución de las pantallas y las nuevas formas de conectividad.

Como conclusión final, Juan Martín Segura, especialista en innovación educativa y organizador del congreso en cuestión, propone la posibilidad de habilitar espacios de experimentación para múltiples disciplinas y acuerdos con empresas a fin de que los problemas de una organización sean parte estratégica del plan de estudios.

En el mismo mes de agosto de 2017 Andrés Oppenheimer periodista y escritor, ganador del premio Pulitzer, volvió a su Argentina natal para dar una conferencia en la que declaraba:

*“Estamos en la era de la economía del conocimiento donde el trabajo mental vale cada vez más y el automático cada vez menos”<sup>3</sup>.*

La materia prima de la innovación es la educación. Actualmente utilizamos un sistema educativo que fue inventado por el rey de Prusia en el siglo XVIII para trabajadores en plena revolución industrial. No es la escuela del mundo de la creatividad y la innovación.

Desde su óptica, la educación moderna debe consistir en que los alumnos estudien en sus casas y hagan tareas y prácticas en las instituciones junto con sus maestros y compañeros porque de esa manera la educación se democratiza y se pone en práctica bajo la supervisión de especialistas y educadores.

Países como Finlandia, ícono de la buena educación, admite que sus secretos para el éxito educativo son tres: los educadores, los educadores, los educadores.

---

<sup>3</sup> Información obtenida de: [https://www.clarin.com/economia/secreto-asia-cultura-obsesion-educacion\\_0\\_HyZT-5p4ub.html](https://www.clarin.com/economia/secreto-asia-cultura-obsesion-educacion_0_HyZT-5p4ub.html)

Para innovar debe haber un ambiente que venere a los creadores un espacio que permita la posibilidad de creación.

Se destaca lo más interesante de la nota es la necesidad de crear una cultura del fracaso. Ya lo había dicho Beckett (1983) en *Rumbo a lo Peor*: “Lo intentaste. Fracasaste. Da igual. Prueba otra vez. Fracasa otra vez. Fracasa mejor”. Quizás el primer paso para esta transformación, sea la pérdida de la aversión al fracaso, la implementación de ideas innovadoras en materia educativa debería llevarse a cabo sin el temor de la medición que encasille cualquier resultado en las categorías de éxito o fracaso.

Los casos anteriormente citados (cátedra FIUBA de Administración de Proyectos y el Programa de la Facultad de Ciencias Sociales) son pruebas de la consecuente toma de conciencia de algunos educadores o directivos de universidades que viendo la situación actual en lugar de esperar una reforma educativa en formato de ley, toman iniciativas que contribuyen al cambio. Nadie puede negar que la voluntad de enseñar puede con cualquier contexto. Tampoco podemos negar que el alcance de estas políticas es mucho menor del que se necesita. Tomando como ejemplo la nota de América Economía, es notorio que la necesidad de las empresas no siempre está cubierta por las destrezas de los egresados y que en muchos casos las compañías se han visto en la situación de tener que implementar procedimientos que cooperen con la adecuación de los conocimientos, las habilidades y los requerimientos técnicos que se necesitan en un mercado altamente competitivo.

## Conclusiones

Luego del trabajo exploratorio que nos acerca a la hipótesis, podemos aseverar que la disonancia entre los planes de estudio y el perfil de los puestos de trabajo requeridos por la empresa es real y, que al menos de manera informal, con estrategias parciales, tanto empresas como universidades buscan la manera de sortear esas dificultades. Todas las instituciones consultadas mencionaron la necesidad de modificar la currícula de las universidades y preparar a los futuros profesionales para actuar en una nueva que está comandada por la tecnología y la revolución digital. Si bien esta investigación sigue en curso, ampliando la mirada con entrevistas de otras industrias, podemos esbozar algunas líneas de recomendaciones que contribuyen a la mejora de la problemática detectada:

- Tanto las carreras de grado como las de posgrado deben tener en sus currículas materias que apunten al desarrollo de las habilidades sociales fundamentales para el profesional de hoy.
- Las empresas se verán beneficiadas por el cambio de perfil del profesional y podrán orientar sus esfuerzos a la mejora de otros procesos que serán favorables para todas las partes. Contarán con más disponibilidad para el desarrollo de las carreras que para poner a punto a sus colaboradores de acuerdo a las exigencias del mercado.
- El conocimiento del lenguaje es un aliado clave para gestionar la comunicación futura. En la era digital, parafraseando a Satya Nadella Ceo de Microsoft, sólo aquellas empresas que sepan usar el lenguaje estarán en carrera. Las comunicaciones

serán diferentes pero serán comunicaciones al fin y el uso de la palabra seguirá siendo la herramienta fundamental para explicar un servicio, vender un producto, conseguir nuevos clientes y tentar inversores. Por lo tanto, los profesionales asociados a carreras tecnológicas tiene la gran responsabilidad de mantener viva la convención humana por excelencia que es el lenguaje. Las nuevas estrategias de comunicación que la era digital impone necesita de profesionales preparados para llevar a buen puerto una nueva etapa de evolución social.

## Bibliografía

América Economía (2015), *Las 17 habilidades blandas más solicitadas para cargos TIC en Chile*. Información obtenida de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-para-cargos-tic-en-chile-0>

Beckett, S. (1983). *Rumbo a peor*. Barcelona: Lumen.

La Nación (2017). *Universidad e Innovación*. Información obtenida de: <https://www.lanacion.com.ar/2055296-universidad-e-innovacion>

Naishtat, S. (2017). *El secreto de Asia: una cultura de obsesión por la educación*. Información obtenida de: [https://www.clarin.com/economia/secreto-asia-cultura-obsesion-educacion\\_0\\_HyZT5p4ub.html](https://www.clarin.com/economia/secreto-asia-cultura-obsesion-educacion_0_HyZT5p4ub.html)

Orlando, E. (2015). *Educación Basada en Proyectos: Administración de Proyectos para la construcción de conocimientos en la escuela secundaria, con el soporte de nuevas tecnologías de Información y Comunicación* (Tesis de grado inédita). Universidad de Buenos Aires, Argentina.