



Explica experta

## Los hobbies más valorados en reclutamiento de empleos: voluntariado, participar en deportes colectivos y enseñar

Colocar los hobbies en el currículum vitae es opcional, pero si los intereses personales son relevantes y aportan valor al puesto al que se aspira no hay que dudar en añadirlos.

Según Francisca Lindsay, coordinadora de Atracción de Talentos de SOS Group, "cada vez más personas incorporan hobbies o actividades extralaborales en sus CV o perfiles de LinkedIn. Esta tendencia ha crecido con el enfoque actual en la marca personal y la búsqueda de perfiles integrales, donde se intenta conocer al postulante más allá de sus títulos y experiencia formal".

En este sentido, es recomendable incluir hobbies en el CV si permiten mostrar habilidades o rasgos de personalidad que puedan ser relevantes para el puesto.

"Aunque no es un factor decisivo, el hobby muchas veces es considerado por el reclutador y puede inclinar la balanza en casos donde los candidatos tienen perfiles similares en cuanto a experiencia o formación", añade.

Muchos hobbies pueden ser indicadores indirectos de habilidades blandas o actitudes laborales. "Por ejemplo, correr maratones puede reflejar perseverancia y disciplina; participar en voluntariados puede hablar de compromiso social o trabajo en equipo. A veces, el cómo se practica un hobby -ya sea organizando, enseñando o compitiendo-, dice incluso más que el hobby en sí", agrega la experta en selección laboral.

### VOLUNTARIADO

Uno de los hobbies más valorados actualmente en la selección laboral es el voluntariado o participación activa en causas sociales, como ONG, centros comunitarios, proyectos sociales, mentorías o inclu-

so rescate animal.

"Esta actividad extralaboral no solo demuestra un compromiso con la comunidad, sino que también refleja valores éticos y sociales que muchas empresas modernas consideran fundamentales dentro de su cultura organizacional. En un contexto donde las organizaciones buscan ser más diversas, inclusivas y conscientes socialmente, contar con colaboradores que se involucren genuinamente en su entorno social puede ser un plus enorme", explica Lindsay.

Además, el voluntariado suele implicar habilidades altamente valoradas en entornos laborales, como liderazgo colaborativo, resolución de problemas en contextos adversos, comunicación empática, gestión de recursos limitados y adaptación a la incertidumbre.

Otra afición valorada por quienes seleccionan candidatos a un empleo es participar en deportes colectivos, como fútbol, voleibol, básquetbol, entre otros, porque demuestra habilidades de trabajo en equipo, cooperación, liderazgo situacional y tolerancia a la frustración. Además, revela capacidad de comprometerse con metas comunes, asumir roles dentro de un grupo, y mantener disciplina y constancia. Todo esto se traduce directamente en ambientes laborales colaborativos.

Por otra parte, enseñar o dar talleres (por ejemplo, de danza, arte, idiomas, etc.), es valorado porque si una persona dedica parte de su tiempo libre a enseñar, demuestra comunicación efectiva, paciencia, vocación de servicio y habilidades pedagógicas. "Estas competencias buscadas en cargos que requieren formación de otros, comunicación clara o liderazgo formativo. También muestra una actitud proactiva y la disposición a compartir conocimiento, algo muy valorado en equipos modernos", dice la experta de SOS Group.

Sábado 26 de abril

## Santo Tomás llevará a cabo de forma gratuita el Primer Ensayo PAES 2025



El sábado 26 de abril, Santo Tomás Concepción realizará su primer Ensayo PAES de este 2025, instancia donde quienes deseen podrán poner a prueba sus conocimientos y prepararse para rendir las futuras pruebas de ingreso a la educación superior.

Este ensayo se llevará a cabo a nivel nacional, siendo uno de los puntos la sede de Concepción. La inscripción es totalmente gratuita y las personas que estén interesadas pueden hacerlo hasta el viernes 25 de abril ingresando su RUT en la página web [www.ensayo.santotomas.cl](http://www.ensayo.santotomas.cl)

Claudia Hernández, directora de Admisión de Santo Tomás Concepción, declaró, "estos son ensayos PAES que hacemos como institución para apoyar a los estudiantes que están, no solo en cuarto medio, sino también los que están en enseñanza media en general y que necesitan reforzar y experimentar la PAES antes de rendirla. Nos sentimos responsables y comprometidos en acompañarlos y apoyarlos en

este proceso que no es fácil. Queremos que cuenten con la experiencia y que ensayen antes de dar esta importante prueba".

Durante la jornada, quienes se inscriban podrán rendir la prueba de matemáticas y de comprensión lectora, empezando a las 9.30 horas. En medio de los ensayos habrá un intermedio en el cual los asistentes podrán acercarse a la feria vocacional que se desarrollará en el salón Pedro del Río Zañartu, dentro de la sede. Ahí estarán presentes todas las carreras de la universidad, del instituto profesional y el centro de formación técnica, disponibles para responder dudas y asesorar a estudiantes.

"Esta feria no está solamente dirigida a los que rinden el ensayo PAES. Se trata de una invitación abierta a todos, y eso incluye a quienes desean asistir solamente a la feria de carreras, la cual estará disponible desde las 10.30 hasta las 12.30 horas", señaló la directora de Admisión.



### Desafíos para las empresas

# Las habilidades del futuro: El cambio de paradigma que transforma a las organizaciones

Actualizar destrezas y desarrollar capacidades humanas clave, son actualmente acciones cruciales que dan cuenta de una nueva mirada del proceso de aprendizaje.

La aceleración tecnológica y la irrupción de la Inteligencia Artificial están reconfigurando la manera en que las organizaciones gestionan el talento y el aprendizaje. La rapidez con la que las habilidades se vuelven obsoletas obliga a repensar modelos tradicionales y avanzar hacia una mirada mucho más flexible y dinámica del desarrollo de las personas.

Este fue el foco central de la masterclass "Habilidades y transformación organizacional: una nueva mirada del aprendizaje", liderada por María Jesús Brown, directora Académica del Diplomado en Aprendizaje y Talento para la Transformación Organizacional de FEN UChile Unegocios, junto a Mauricio Peñafiel, founder & CEO de Lifebox, y Valentina Laval, co-founder & chief learning product officer de la misma consultora.

Un dato revelador marcó el inicio de la conversación: "En 1984, la vida útil de una habilidad era de 30 años. Hoy es de apenas cinco", advirtió Brown citando un estudio de Mercer. La cifra refleja el impacto de los cambios tecnológicos y el dinamismo del mercado laboral, donde las habilidades que antes aseguraban la empleabilidad durante décadas hoy pierden vigencia en menos de un lustro.

Este escenario plantea desafíos enormes tanto para las personas como para las empresas. Ya no basta con atraer talento con ciertas competencias - hoy es indispensable contar con profesionales capaces de aprender, desaprender y adaptarse continuamente a nuevos entornos y demandas.

De las competencias a las habilidades: una nueva estrategia para gestionar el talento

Las organizaciones están transitando desde modelos de gestión basados en competencias - más rígidos y centrados en comportamientos - hacia una lógica sustentada en habilidades, mucho más ágil y adaptable.

"Las competencias suelen ser difíciles de actualizar y responden a estructuras organizacionales estáticas. Las habilidades, en cambio, permiten mayor movilidad interna, flexibilidad y capacidad de respuesta ante los cambios del entorno", explicó Brown durante la sesión.

Este giro estratégico permite a las organizaciones reconfigurar sus equipos en función de los desafíos del negocio, rompiendo con la rigidez de los modelos tradicionales de desarrollo de personas.

### POWER SKILLS

En este contexto, cobra relevancia el concepto de power skills, aquellas habilidades humanas - como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el pensamiento crítico y la adaptabilidad - que hoy son consideradas esenciales para enfrentar la complejidad y la incertidumbre.

"Ya no hablamos solo de habilidades blandas. Son power porque impactan directamente en la productividad y en la estrategia del negocio, y son difíciles de reemplazar por la Inteligencia Artificial o la automatización", destacó Mauricio Peñafiel.

Estas habilidades atraviesan todos los niveles organizacionales y son determinantes para la sostenibilidad y la capacidad de innovación de las empresas en el tiempo.

Uno de los principales desafíos identificados durante la sesión fue asegurar que el aprendizaje se trans-

fiera efectivamente al trabajo cotidiano. La formación no puede limitarse a instancias aisladas, sino que debe convertirse en un proceso continuo y conectado con la realidad del negocio.

"Hoy más que nunca necesitamos estrategias de aprendizaje que vayan más allá de la capacitación puntual. Se trata de generar procesos con seguimiento y aplicación práctica, que realmente transformen el mindset y los hábitos de las personas", señaló Laval.

Diseñar ecosistemas de aprendizaje que operen en el flujo del trabajo es clave para fortalecer las habilidades y generar cambios sostenibles y de alto impacto en las organizaciones.

### EL CAMINO HACIA EL FUTURO

Avanzar hacia modelos de gestión basados en habilidades se perfila como una estrategia fundamental para las empresas que buscan enfrentar con éxito los desafíos del futuro. Esto implica mapear las capacidades críticas, contar con una taxonomía clara de habilidades y desarrollar la movilidad y la diversidad del talento interno.

"La seguridad laboral hoy no depende de lo que aprendimos en la universidad, sino de nuestra capacidad de seguir aprendiendo siempre", concluyó Brown, dejando instalada una reflexión clave en tiempos de cambio acelerado.

