



Nuevos empleados: Nuevas competencias laborales

Alina García León

Centro de Investigación para la Competitividad y
Empleabilidad Permanente de los Profesionistas

Reporte Técnico
Investigación Corta

CCP - IC - 41016

La investigación reportada aquí fue patrocinada por la Universidad Regiomontana, A.C.

La Universidad Regiomontana es una Asociación Civil que no persigue fines de lucro, que promueve la formación integral del ser humano en las diferentes etapas de su vida, poniendo a su alcance una educación y capacitación de alta calidad para que llegue a ser y permanezca como un líder competitivo y un actor socialmente responsable.

Universidad Regiomontana y UR son marcas registradas.
©Derechos Reservados 2009 Universidad Regiomontana
Portada: Fotografía de Cluc de Flickr.com ®

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este artículo puede ser reproducida en ninguna forma ya sea por medios electrónicos o mecánicos (incluyendo fotocopiado, grabado o almacenamiento y recuperación de información) sin permiso por escrito de la Universidad Regiomontana.

2010 Publicado por la Universidad Regiomontana
Rayón 480 Sur, Centro, 64000, Monterrey, N.L., México
URL:<http://www.ur.mx>

Para ordenar copias de este documento favor de contactar
Editor Investigación: Teléfono +52 81 8220 4604 Extensión 3847
Fax+ 52 81 82204632; Email: mpacheco@mail.ur.mx

Nuevos empleados: nuevas competencias laborales

Alina García León

*Nuestra supervivencia depende de nuestra habilidad
de estar alertas, de ajustarnos a nuevas ideas,
de permanecer vigilantes, y de enfrentar el reto de cambiar.
Martin Luther King. Jr*

Al hablar de las consecuencias que trajo consigo la más reciente crisis económica, podemos notar la específica situación que muchas empresas, no importando su tamaño, están viviendo hoy en día. Al igual que en la cadena evolutiva, cada empresa ha tenido que adaptarse a las nuevas condiciones del mercado y pasar por un momento de reestructuración, en donde hasta los perfiles de los empleados, y futuros empleados, está cambiando.

Una vez que pase el momento crítico y sea hora de levantar las finanzas, todas las empresas que recortaron parte de su personal habrán de contratar nuevos empleados, llenar nuevamente las vacantes que quedaron disponibles. Pero, y de ahí quiero partir en este artículo: En esta nueva etapa de resurrección económica ¿que buscarán las empresas, y sobre todo, qué *necesitarán* las empresas en este contexto distinto al que se había experimentado hasta ahora?

La necesidad de nuevos perfiles en los empleados es evidente no sólo desde la mirada de los reclutadores y empresas. Hoy en día, los egresados universitarios enfrentan un escenario en el que salir al mercado laboral dominando sólo los conocimientos teóricos, que le enseñan a cualquier estudiante en su respectiva carrera profesional, ya no es garantía de conseguir trabajo, menos aún un buen trabajo.

Pero ¿en qué consisten estos nuevos perfiles? ¿Cómo debe ser su formación? Después de una investigación que realizamos, en la Dirección de Investigación de la Universidad Regiomontana, con los responsables de Recursos Humanos de diversas empresas del área Metropolitana de Monterrey, pudimos conocer las principales competencias y elementos que necesita un alumno para ser un egresado empleable al salir de la universidad. Claramente, nuestros resultados no son un intento por revelar la fórmula de la empleabilidad, en realidad los hallazgos se refieren a un conjunto de habilidades y aptitudes que los reclutadores encuentran como ideales en un empleado, de acuerdo al contexto de crisis que aún enfrentan las empresas.

Llama nuestra atención que entre las competencias que conviven dentro de este perfil sobresalen las relacionadas con la personalidad, tales como la confianza en sí mismo, el auto aprendizaje, los valores, la iniciativa y la responsabilidad, así mismo los reclutadores describieron aptitudes que tradicionalmente son desarrolladas durante el proceso formativo universitario como el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la solución de problemas, un segundo idioma y la capacidad de aprender a aprender.

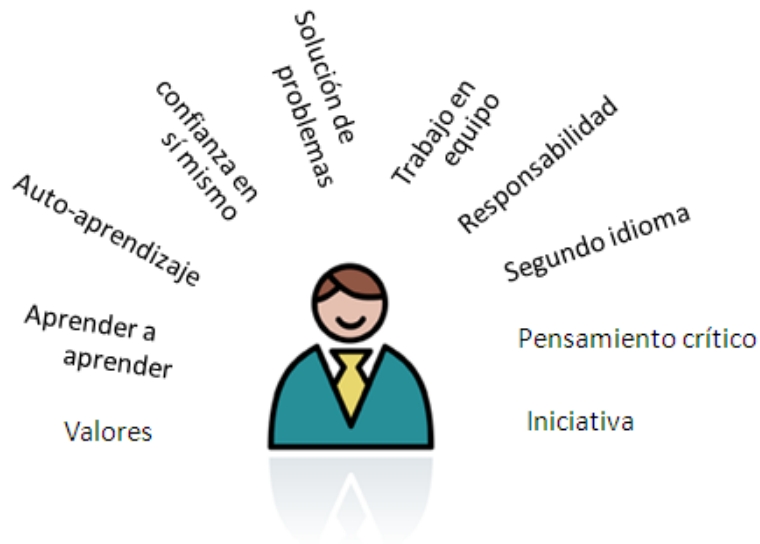


Gráfico 1. Competencias del profesional exitoso

Con los elementos que tenemos del profesional de éxito, y tras entender el cambio del perfil de empleado que las empresas demandan de las nuevas generaciones de egresados, en la UR nos dimos a la tarea de implementar un proyecto piloto en carreras específicas, donde, dentro de los contenidos de las materias, se les desarrollen a nuestros alumnos estas competencias que las empresas están solicitando en sus futuros empleados. La idea es garantizar que los alumnos, además de llevarse consigo al graduarse los conocimientos teóricos respectivos de su carrera, también lleven en su perfil una serie de aptitudes que les ayuden a insertarse con mayor rapidez en el mercado laboral.

Aunque el proyecto que hemos puesto en práctica responde a la necesidad y demanda que las empresas están solicitando, la responsabilidad de desarrollar a esta nueva generación de egresados y futuros empleados recae exclusivamente en las instituciones universitarias. Por supuesto, la formación de este perfil en los estudiantes exige también una reconfiguración en la forma en que las clases universitarias son impartidas, y la capacitación del profesorado para poder sembrar, fomentar y madurar el conjunto de competencias que las empresas buscan en sus nuevos empleados. Asimismo, el rol que tradicionalmente juega el profesor requiere adaptarse a esta nueva forma de enseñanza; pues ahora, además de presentarse como un mentor o una figura experta, es necesario que su desempeño sea el de un implementador de metodologías enfocadas al desarrollo de las competencias.

Nuevos roles: nuevas responsabilidades y compromisos.

A partir de ahora, con el contexto que se ha venido describiendo, cada uno de los actores involucrados en este proceso, deberá cambiar sus roles, adaptarse lo más rápido posible a esta nueva realidad que ya estamos viviendo. A las empresas les corresponderá trabajar en conjunto con las universidades, para en un común acuerdo seguir construyendo el perfil ideal del profesional que corresponda a las necesidades del mercado laboral, pero también a las necesidades de realización de las futuras generaciones.

Las Universidades deberán de reestructurar la forma cómo se ha venido formando a los estudiantes, y comprender que se necesita una actualización urgente, si es que queremos egresar profesionistas empleables, exitosos y de bien para su comunidad. A la vez de que tendrá que ser muy cauteloso y prudente en la implantación de esta nueva visión en su personal académico y estudiantes.

En el caso de los estudiantes, es preciso que se den cuenta de que las cosas están cambiando, que se muestren receptivos ante esta evolución de los perfiles laborales, y que tengan bien claro que más allá de lo que nosotros como universidades les podamos ofrecer, su futuro está en sus propias manos y sólo serán ellos quienes decidan qué tipo profesionistas desean ser.

Por último quisiera hablar de los roles de los profesores, los cuales, como se mencionó anteriormente, tienen la mayor responsabilidad sobre sus hombros; porque serán ellos quienes implementen de manera directa en el salón de clases las competencias. Así como lo han venido haciendo exitosamente con las cuestiones teóricas, ahora les corresponderá ser instructores expertos en competencias específicas, y transmitírselas al alumnado.

Alumnos	Profesores	Universidades	Empresas
Ser más receptivos: abiertos a la nueva realidad	Prepararse como facilitadores de competencias	Reestructurar sus planes de estudio, complementados con el reforzamiento de competencias	Colaborar con las universidades en la construcción de nuevos perfiles
Actualizarse	Ser colaborativos con la institución	Capacitar a su profesorado	Capacitar al área de Recursos Humanos
Prepararse, independientemente de las clases	Incentivar a los alumnos	Brindar las facilidades en el proceso de adaptación tanto de alumnos como de profesores	Abrirse a los nuevos contextos laborales
	Estar más preparados en su área	Incentivar a los profesores	
	Reconfigurar sus clases en función de la implementación de competencias		

Gráfico 2. Nuevos roles

No queda más que adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral, y comprometerse a egresar alumnos con la calidad suficiente para convertirse en profesionistas empleables y exitosos.

Autor: Lic. Alina García León
Investigadora del Centro para Competitividad y Empleabilidad
Permanente de los Profesionistas
Universidad Regiomontana

