

**Expectativas en torno a los perfiles laborales de profesionales universitarios
en empresas de la ciudad de Corrientes**

Eje 2

**Problemáticas y desafíos regionales en contextos de desigualdad y
dominación**

Autor

José Antonio Pozzer

Institución

**Licenciatura en Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas –
UNNE**

Introducción

La presente propuesta parte de considerar que las transformaciones en los procesos y contenidos del trabajo, acaecidas desde las últimas décadas del siglo pasado, generaron cambios en la demanda de competencias laborales y por tanto en los perfiles de los profesionales universitarios.

En este contexto, los cambios suscitados traen consigo nuevos desafíos, tanto para las organizaciones productivas como para los trabajadores, impactando concretamente en el contenido del trabajo y en la forma de dirigirlo, señalándose que hoy en día el trabajo se define, dirige y controla cada vez más a través de los resultados que los trabajadores deben alcanzar. De ese modo las ocupaciones, en vez de exigir conocimientos y habilidades concretas, precisas y limitadas, fomentan el desarrollo de modernas competencias laborales.

Así, las competencias se constituyen en uno de los ejes centrales para el mundo del trabajo, ellas representan la puesta en situación de saberes de distinto tipo y se hallan orientadas por la necesidad de repensar la división del trabajo. Desde este enfoque, se sostiene que las transformaciones en el mundo del trabajo y los cambios en el contenido de las ocupaciones, requieren de una mirada integradora que permita abordar a los puestos de trabajo y a las personas que los desempeñan de manera conjunta, describiendo los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que las personas utilizan realmente en las situaciones de trabajo.

Sin embargo, conjuntamente se plantean cuestionamientos acerca de la demanda de las competencias solicitadas en los perfiles profesionales por los voceros empresariales y las transformaciones efectivamente implementadas en la organización del trabajo actual. En esta línea, algunos autores destacan que las demandas referidas a dichos perfiles, en muchos casos no guardan relación con las tareas efectivas a realizar. Esta situación sería el resultado de que las características requeridas en los aspirantes a los empleos, muchas veces están definidas y condicionadas a partir de los deseos, expectativas y valoraciones de los empresarios que contratan, más que con las necesidades reales de los procesos de trabajo.

En relación con ello, no resulta claro en qué medida la demanda de competencias profesionales responden a situaciones reales de los procesos productivos regionales, dado que el mercado laboral de Corrientes ha sido caracterizado por la presencia crónica y hasta agudizada de rasgos de segmentación, generación de puestos de trabajo precarios, inestables y con altos índices de informalidad.

Al mismo tiempo, se muestran coincidencias al caracterizar a las empresas de la zona como “tradicionales”, dada la poca iniciativa innovadora y la falta de proyección estratégica, como así también por el carácter familiar de las mismas, lo que genera una dirección centralizada y limitada profesionalización de sus áreas, manteniéndose el supuesto de que el asesoramiento y capacitación profesional representan gastos y no inversiones.

Asimismo, según las conclusiones a las que se arribaron en una investigación realizada en la ciudad de Corrientes acerca del mercado de trabajo¹, se señaló el aumento de personas con estudios superiores, generándose la imposibilidad por parte del mercado de absorber los incrementos de instrucción formal, ante lo cual el empresario tendería a la contratación de personas sobre-calificadas para el puesto que demanda.

En el marco de estos planteamientos, esta ponencia intentará analizar las expectativas formadas sobre los perfiles laborales de profesionales universitarios en las empresas de la Ciudad de Corrientes (Argentina)

Presentación de resultados²

Para alcanzar el objetivo planteado, se trabajaron con dos grupos compuestos por: a) empleadores de universitarios y b) profesionales universitarios.

a) Empleadores de graduados universitarios: se seleccionaron algunos casos claves para controlar y categorizar algunos aspectos a estudiar posteriormente desde los

¹ Pérez Rubio, Ana María -coordinadora- (2002): *“Los universitarios y el mercado de trabajo”*. Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes.

² Los resultados presentados derivan de la Tesina final para la obtención del título de Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE), en el año 2010, denominada “Perfiles profesionales desde el discurso empresarial y características del trabajo: un análisis del contenido del trabajo para profesionales en empresas de la ciudad de Corrientes”, dirigido por la Lic. María Guadalupe Saavedra.

profesionales. De este modo fueron entrevistados 14 empleadores, elegidos según los siguientes criterios: ser responsables de la selección y/o dirección de los profesionales en su dependencia, y desempeñarse en sector privado de la economía de la ciudad de Corrientes.

b) Profesionales Universitarios: muestra dirigida conformada por 52 graduados universitarios de la ciudad de Corrientes, seleccionados de acuerdo a estos criterios: Diferentes categorías ocupacionales (Gerencias, Jefaturas, Responsables de Áreas, otros puestos); Prestación de servicios en relación de dependencia en sector privado (Industria, Construcción, Comercios, Servicios); y Pertenecer a diferentes ramas profesionales y titulaciones (Cs. Sociales y Económicas, Agrarias, Médicas, Aplicadas y Exactas).

Para la obtención de los datos, se desarrollaron dos modelos de cuestionarios, uno dirigido a los empleadores y otro a los profesionales, compuestos por preguntas abiertas y cerradas, las cuales indagaban acerca de las opiniones que dichos actores poseen sobre los aspectos observados y valorados en los perfiles de los profesionales.

Mediante los datos obtenidos, ha sido posible establecer categorías para el análisis de las opiniones de ambos actores:

A) La perspectiva empresarial: ¿qué esperan de los profesionales?

Las opiniones de los gestores empresariales expresan fundamentalmente que las expectativas en torno a los perfiles de los universitarios giran alrededor de los **conocimientos**:

“Ante todo el dominio de su especialidad, los conocimientos que tenga la persona según su profesión” (Socio de empresa de Construcción).

Los conocimientos disciplinares dados por el proceso de formación universitario y detentados por el profesional deberán ser demostrados y puestos a disposición de los procesos de trabajo para los cuales fueron contratados, suponiendo su aplicación en la realización de las tareas encomendadas.

En tanto, otros empresarios plantean que al emplear a un universitario “se da por sentado” la necesidad de que la persona reúna determinados conocimientos, por lo cual a la hora de establecer las expectativas que se tienen sobre los perfiles se incluye otras características, vinculadas principalmente a **actitudes** ante las situaciones laborales que se le presenten:

“Se busca que la persona esté formada conceptualmente, pero se evalúa mucho más las actitudes que muestran” (Gerente empresa Comercial).

Entre ellas destacan, más allá del sector de actividad al que pertenezca la empresa, **la responsabilidad y el compromiso:**

“Que sea responsable y brinde un aporte a la empresa, eso es el compromiso, que dé lo mejor de sí para la empresa en la que trabaja” (Socio de empresa de Construcción).

Se espera que el profesional demuestre la capacidad de responsabilizarse y comprometerse con el desarrollo de un trabajo de calidad, no solo ofreciendo su tiempo de trabajo sino también su “voluntad”, sus “ganas” y su “espíritu” al momento de realizarlas, efectuando de ese modo aportes al grupo del cual forma parte y a la empresa en su conjunto.

En tanto, otros aluden a aspectos afines a **la interrelación social en el trabajo**, dentro de la cual se incluye tanto la comunicación en el ámbito laboral como la posibilidad de relacionarse y trabajar con otras personas:

“La comunicación con su grupo de trabajo, al hecho de hacer una gestión participativa, a comunicarse con sus pares, que no sea persona que se encierre en sí misma y no se abra, que sea comunicativo en todos los sentidos” (Responsable de Personal de empresa Industrial).

Asimismo, se señala como otra de las expectativas a la posibilidad por parte del profesional de **generar iniciativas y de que actúen con anticipación a las diferentes situaciones**, debiendo realizar aportes y brindar soluciones a las cuestiones que se le planteen, mediante la presentación de ideas alternativas y creativas que mejoren la calidad del trabajo:

“Ir más allá de sus objetivos, que se interese por otras cosas, que colabore y aporte ideas, con lo cual también requiere de creatividad para poder “pensar fuera de la caja”, fuera de lo establecido, aplicando la creatividad y proponiendo nuevas formas de comercialización o procesos, cosas que puedan mejorar el trabajo” (Gerente de empresa de Servicios).

Vinculado a esto, algunos señalan la necesidad de **“ser un profesional”** y la asunción de ese rol:

“Hacer frente a las situaciones que se le plantean en el trabajo y que las pueda asumir de manera profesional, digo todo tipo de situaciones, y que en esas situaciones pueda analizarlas y tomar las decisiones correctas para la empresa, no queremos un profesional que todo lo espere siempre del jefe, esperamos que se haga cargo de las cosas, de su trabajo” (Socia empresa Industrial).

Se esperan formas de actuación que superan la posesión de un título universitario - considerado como credencial educativa-, haciendo alusión además de los conocimientos a las otras esferas del perfil como ser los comportamientos, las habilidades y las actitudes que deben demostrar y para las cuales estarían habilitados y preparados los profesionales.

Asimismo, atributos objetivos tales como la edad, el sexo, la experiencia y antigüedad no se destacan como elementos que sean determinantes a la hora de evaluar las expectativas en torno a los profesionales desde el actor empresario.

B) La perspectiva de los graduados: las competencias profesionales

Los profesionales consideran las competencias necesarias para el desempeño en su trabajo. Ante todo, podemos destacar que las opiniones expuestas superan a las pertenencias a las distintas profesiones, diversificándose en torno a ciertas categorías.

Así, más allá de la titulación y el tipo de puesto que desempeñan, fundamentalmente los profesionales destacan la **responsabilidad propia**:

“Ser sumamente responsable en mi trabajo, eso es imprescindible” (Médico, Responsable de área de empresa de Servicios)

Refieren a ella como la forma de movilización efectiva de las sus capacidades profesionales en el desarrollo de su actividad, implicaría ser conciente de las propias obligaciones y estar dispuesto a obrar en consecuencia, haciéndose cargo de todas las acciones efectuadas.

Conjuntamente con el sentido de la responsabilidad, otros suman el **compromiso que deben manifestar para con su trabajo y la empresa**:

“Lo resumiría en la fidelización hacia la empresa, cuando ingresé me dejaron claro que no pretenden alguien que sepa todo ni que haga todo perfectamente, sino que tenga buena predisposición y que me ponga la camiseta de la empresa como se dice” (Ingeniera en Construcciones, Responsable de Área en empresa de Construcción)

Se destaca la predisposición, como una actitud o ánimo favorable, que aquí comprendería colaborar al desarrollo de las diferentes actividades que son confiadas, mostrando su implicación con los diferentes objetivos organizacionales, apoyando e instrumentando las decisiones necesarias para ello.

Asimismo, los profesionales señalaron que los **conocimientos específicos** desarrollados mediante su formación académica son los atributos que consideran observados en sus perfiles:

“La idoneidad o capacidad técnica fundadas en los conocimientos profesionales que poseo para resolver los problemas” (Ingeniero Agrónomo, Asesoría técnica en Comercio)

En relación con ello, también destacan el **análisis lógico de situaciones** que se generan en los ámbitos laborales y reclaman su actuación:

“Esperan soluciones a los problemas, nosotros estamos permanentemente brindando soluciones, todas las cuestiones que tienen que ver con las tecnologías de la información: si hay algún tipo problema vemos las alternativas para decidir que es lo mejor y aplicarlo” (Ingeniero en Sistemas de Información, Jefatura en empresas de Servicios)

Se espera el ejercicio de una práctica reflexiva que posibilite concebir nuevos marcos de referencia para entender y actuar en los procesos de trabajo de su competencia, proveyendo y evaluando las alternativas e instrumentando las acciones necesarias para resolverlas.

En este sentido, es llamativo que la **autonomía en el trabajo**, señalada como la capacidad para intervenir en el proceso productivo, no sólo como ejecutantes sino como actores pensantes y decisores de su accionar, es puesta en duda en las opiniones de los graduados, argumentando que existe para la mayoría de las situaciones procedimientos a los cuales deben ajustarse:

“Acá para todo hay algún procedimiento” (Licenciado en Administración, Responsable de Área en empresa de Servicios)

Aunque, otros manifestaron que actitudes tales como la **proactividad, iniciativa y dinamismo**, son bien valoradas en sus desempeños:

“Hay que tener una actitud proactiva, que nos adelantemos a los problemas, no esperar que las cosas pasen y después veamos que hacer” (Licenciado en Administración, Gerente de empresa de Servicios)

Por otra parte, del análisis de las opiniones surge que, el rol del profesional tendería a complejizarse en el sentido de que el especialista individual pierde sentido ante el **trabajo en equipo**, expresando una concepción sistémica de la organización, que supone que los graduados en sus diferentes áreas y funciones trabajan de manera coordinada y articulada con otros:

“La empresa espera que trabajemos en equipo y colaboremos entre todos en pos de los objetivos” (Ingeniera en Alimentos, Responsable de Área en Comercio)

Asimismo, se advierte habilidades para la conducción de personas, fundamentalmente las posiciones Gerenciales y de Jefaturas implican el ejercicio del liderazgo del grupo:

“Esperan que pueda liderar el equipo de trabajo, que coordine los esfuerzos de todos en pos de los objetivos” (Contador, Gerente en empresa de servicios)

Por último, algunos resaltan la **capacidad de adaptación y la flexibilidad** frente las distintas situaciones laborales:

“La capacidad de adaptación que hay que tener al trabajar en una actividad como esta, yo soy una persona que acepta y genera los cambios pedidos, si la nave gira yo voy en esa nueva dirección” (Licenciada en Sistemas, Responsable de Área en empresa de Servicios)

Se advierte en las emisiones la presencia de “cambios” en las actividades productivas en las que están insertos, los cuales se fundarían en que las organizaciones al ser sistemas abiertos tienen que reestructurarse permanentemente para adecuarse a su entorno, con la consecuente necesidad de adaptación de su personal.

A modo de conclusión:

Los principales resultados presentados nos permiten observar que desde la perspectiva de los empresarios se evidencia fundamentalmente un discurso hacia cualidades valoradas como la *“responsabilidad”* y el *“compromiso”*, por sobre otros atributos. Ello nos lleva a suponer que se expone cierto “sobredimensionamiento” de aspectos comportamentales solicitados en los perfiles laborales hacia los profesionales, posicionando al “saber ser” de las personas por encima de aspectos “objetivos” tales como su formación, experiencia laboral, o trayectoria laboral.

Conjuntamente, frente a las opiniones empresariales advertimos algunas coincidencias con las perspectivas de los graduados en cuanto a las características destacadas en los trabajadores universitarios. Se identifica que los *“conocimientos específicos”* dados por la formación se dan por supuesto aprendidos, siendo valoradas las actitudes personales a la hora de la selección y evaluación de desempeño. Entre ellas, como más apreciadas, también predominan la *“responsabilidad y compromiso”* hacia el trabajo, aspectos que a nuestro entender no representan en sí misma una expectativa novedosa, pero adquieren relevancia

por la existencia de sistemas de trabajo dirigidos por objetivos que unen a los profesionales y empresarios en una mutualidad de intereses.

En suma, notamos distintas opiniones acerca de los perfiles profesionales, manifestándose que no se presentan tendencias uniformes y extendidas al conjunto de los graduados. En efecto, por una parte advertimos la existencia de atributos que refieren a profesionales autónomos y partícipes de sus procesos de trabajo, pero también denotamos –tanto desde los discursos de algunos titulados como desde varios de los empresarios- la expectativa en torno un profesional aún “tradicional”, responsable y obediente de las tareas establecidas desde las direcciones de sus empresas, ello se vincularía a la coexistencia en el mercado laboral diferentes tipos de sistemas y procesos de trabajo.

Bibliografía:

- Barbetti, P. (2002): Necesidades de formación y capacitación de profesionales en empresas de la ciudad de Corrientes. En Pérez Rubio A.: *Los universitarios y el mercado de trabajo*. Corrientes: EUDENE.
- Ceballos Acasuso, M. (2000): *Estrategias de gestión de la innovación tecnológica. Elementos para su análisis en PyMES*. Revista de la Escuela de Economía y Negocios. Universidad Nacional de General San Martín: Buenos Aires.
- Novick, M. (1998): *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales*. Boletín CINTERFOR (OIT): Montevideo.
- Sobol, B. (2007). Características de la estructura ocupacional en la región NEA en el período 2003-2006. *Estudios regionales y mercado de trabajo*, 3.
- Spinosa, M. (2005): Del saber al saber ser. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones del trabajo. En Fernández A.: *Estado y las relaciones laborales*. Buenos Aires: Prometeo libros.