

RETOS DEL EGRESADO PARA AFRONTAR LA BÚSQUEDA DE UN EMPLEO ANTE EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN

Antonio Castelàn Valdivia

acasteva@hotmail.com

Luis Daniel García García

ggarcia_dan@hotmail.com

Resumen

En el presente documento realiza un análisis de los requisitos que deberá cubrir el futuro profesionista que cada día demanda una apertura global dentro de cualquier rubro de la sociedad; sobre las distintas áreas de preparación así como también oportunidades dentro de un liderazgo estudiantil que les permita al egresado poder competir dentro de márgenes éticos en la sociedad y que sea un constructor para las nuevas plataformas dentro de su área de aplicación.

Abstract

This paper makes an analysis of the requirements that future professionals must cover in their everyday demands where society requires competence within any category from an individual's own professional development areas as well as opportunities within student leadership which enables them to graduate and compete within ethical boundaries dictated by society where he/she is a builder for new platforms in their own area of expertise.

En los últimos años en México han ocurrido cambios tanto políticos, ambientales, sociales, culturales, laborales, en educación, etc., dentro de esos mismos la labor del egresado ha sido fundamental y se originan dentro del sector educativo, antiguamente en nuestro país se pensaba que las carreras eran completamente aisladas y que el que era contador solo tenía que ver números e impuestos, así como el que estudia comercio internacional solo debería de saber de aranceles, hoy en día vemos que eso ya no sirve, el profesionista hoy en día debe de ser multi-profesiones ya que debe de conocer de todo un poco para poder afrontar los retos que la globalización y las sanas prácticas que generan los gobiernos corporativos, el poder realizar una comunicación en un idioma que no es el nativo es obligado, computación esencial y en general poder llevar una formación integral desde las aulas con los planes de estudio enfocados a globalización y además que se conozca el estudiante.

El administrador antiguamente era la persona que solo llegaba a poner orden en manuales y procedimientos dentro de la organización hoy en día debe de ser el encargado de generar liderazgo en cualquier área que desarrolle sus habilidades y competencia, es por eso que deberá de tomar en cuenta la necesidad esencial de manejar diferentes técnicas y sobre todo el reflejar un constante diálogo y crítico en un entorno con muchas oportunidades para ambos profesionistas y que analizaremos durante el artículo.

El punto importante y clave es cómo ayudar a la empresa a que este enfoque sea permeable dentro de las áreas de compras y exportaciones de la compañía, es decir que encuentren la coordinación adecuada entre la administración y las relaciones internacionales, realizar una planeación enfocada a resultados ya que esta suma de sinergias se deberá de tomar en cuenta en los números de los resultados y establecer la planeación fiscal financiera que más se adecúe a los datos con que se quieren llegar.

La constante capacitación y las tendencias en educación te permiten hoy en día generar grupos multifacéticos dentro de las corporaciones ya que ante la globalización se debe de tomar en cuenta las TIC's como eje de la empresa en las décadas pasadas no era así, por

ejemplo: no se tenía mucho contacto con el mundo en cuestiones de comercio ya que éramos una economía considerada “cerrada” y al final no teníamos ni ideas ni tendencias de la comunicación dentro a nivel continente, México crecía a nivel zona sin embargo no crecía con los que siempre se han considerado nuestros competidores por naturaleza Brasil, Chile y Argentina, no se tenía la necesidad cada quien respetaba sus zonas y no permitían que otros competidores jugaran en su territorio

Sin embargo México llega a la década de los 80's y se tiene que abrir al mundo, allí nos encontramos que fue tan rápida la apertura tanto de nuevas empresas como llegada de nuevos mercados que no nos enfocamos a actualizar los planes de estudios dentro del nivel superior y esa desventaja originó a que estuviéramos en prácticas fuera de la media, dando resultado lo que hoy se conoce; nuestros competidores natos nos han rebasado por políticas y por buena administración de sus recursos y sobre todo generar educación y crear profesionistas internacionales en sus países de origen. El resultado que fuimos comidos por los tiburones latinoamericanos, Antes los pasos del administrador era lograr desarrollar habilidades empresariales y empezar a ver al individuo como parte fundamental de la empresa, hoy en día las nuevas generaciones prefieren un trabajo amistoso y sobre todo libertad y creatividad que las estructuras de tipo rígidas difícilmente no se pueden generar por los mismos cambios corporativos.

El licenciado en Administración actual en México llega con muchas ideas de innovación y sobre todo con un enfoque de libertad sin embargo se casa a que la metodología que le enseñaron en las aulas es la correcta y no saben en la práctica que se puede mejorar o sus métodos empleados no eran los más adecuados dentro de la empresa, no quiere decir que sean los correctos pero no eran los más oportunos en ese momento y allí es donde el profesionista entra con la disyuntiva de que si la carrera fue la más acertada para su futuro.

Otro de los problemas ahora visto del lado del licenciado en Comercio Internacional es que la gran movilidad de acuerdos y tratados que día a día generan todos los países y normas de abastecimiento de contante actualización, no se pudo tener en cuenta para estar en constante actualización, lo ideal es que utilice los medios a su alcance y distribuya el conocimiento ya sea por blogs, redes sociales, etc., para que trabaje en equipo y pueda ser de una manera real y constante la capacitación de la información que esta conlleva a generar varias comunicaciones a través del mundo es decir estreche lazos no solo de amistad sino de información con organismos dedicados a esta profesión.

Un punto importante y que afecta a las dos carreras es el aspecto cultural en México ya que los profesionistas hoy en día su formación y la mayor parte de la ideología es “estudio para pasar” no analizan no investigan más allá de lo que en las aulas ven y si llegaran a hacerlo lo ven con apatía e inconformidad dentro del sistema de formación; las nuevas tecnologías deben de incluir aspectos tan básicos como simuladores para ambos y que ayuden a que el individuo se sitúe en una empresa la cual pueda hacer decisiones y sobre todo pueda organizar labores que en algún momento se le asignaron y sobre todo trabaje en equipo.

Hoy en día las empresas solicitan gente con un constante aprendizaje de calidad, que tomen decisiones, tengan liderazgo y sobre todo actualizado y multitareas, lamentablemente las corporaciones medianas y pequeñas no cuentan con un plan de capacitación que ayude al empleado a organizar su plan de carrera dentro de las necesidades que quiere el director general, el resultado es obvio: constante rotación de personal y una pérdida de visión organizacional y objetivos borrosos dentro del organigrama.

Dentro de este comparativo se observa varios indicadores que te ayudan a confrontar mejor las decisiones en el aspecto desde un profesionista:

1. Las industrias en América Latina y sobre todo en México no tienen un plan de carrera para cualquier empleado, recordemos que en México el 70% de las empresas son consideradas pequeñas, eso te da origen a que se encuentren limitadas en correspondencia a sus funciones y por ende no deja mucho tiempo de maniobra para una capacitación e innovación dentro de la planta

2. La movilidad social en México es una tendencia de inestabilidad; muchos factores podemos hablar de este tópico pero son embargo el más importante es la falta de oportunidades y el desempleo, que aunado a los bajos salarios orilla a que las personas le dediquen la mayor parte al entorno laboral que a su capacitación y desarrollo dentro de la estructura y que pueda fomentar una constante capacitación y por ende no asume cambios.

3. El clima laboral no es el adecuado; muchos profesionistas no son felices con sus actividades ya que sus múltiples tareas implica que laboren más de su jornada diariamente, y que no tenga un horario fijo; “tienes hora de entrada pero no de salida”.

Estas problemáticas aisladas representan un foco de atención, porque siempre ha existido la llamada “burocracia privada”, luchas de poder entre los mismo individuos de la empresa y sobre todo la ideología de que si otro profesionista se mete a mi área de trabajo es porque van a existir movimientos en la corporación al cual no estoy invitado, son maneras distintas de pensar que no solo pasa en el sector gobierno sino que en la industria privada es de gran trascendencia. Esto genera un fracaso en el manejo de la administración y un bajo desempeño social que no te permite esforzarte para dar un plus y empieza a generar incertidumbres como ausencias frecuentes por medio de incapacidades.

Una de las razones por la cual los profesionistas hoy en día presentan estas patologías es porque no están acostumbrados a que desde las escuelas les instruyan como se comentó renglones arriba falta de juegos de simulación para ver si la persona esta apta para el puesto y no genera un entorno de afecto al que estaba acostumbrado en la escuela, es decir tiene que ir remando contra la corriente para poder aprender y mejorar, fase para la cual fue contratado en la compañía.

Al parecer esto tiene su razón de ser en algunos aspectos:

- La poca experiencia en relacionarse con las demás áreas o en distintas facultades, una de las tendencias que las universidades están llevando es juntar alumnos de todas las carreras eso es con el fin de enriquecer la catedra por un lado y en algunos de los escenarios más negativos son para “reducir costos”, lo ideal es estar en constante vinculación con las empresas y con varios sectores y sobre todo fomentar al alumno a que no solo de la empresa puede vivir sino que hay un abanico de oportunidades como son docencia, investigación emprendimiento, independiente, entre otros.

- Los valores transmitidos en el círculo familiar: la mentalidad y sobre todo el entorno donde te desenvuelvas es lo que se puede transmitir ya que esa es la única experiencia familiar que se transmite y sobre todo la ética, si el estudiante maneja un doble entorno el resultado será que caiga en los supuestos para los que la sociedad lo pueda ver reflejado de manera negativa.

- El entorno social/escolar será otro factor muy importante, el estudiante que se prepara por años y se esfuerza siempre lo van a catalogar de “nerd” y en algunos casos hasta bullying por parte de sus compañeros más no así el caso contrario que no estudia y pasa por la flexibilidad de las evaluaciones. Es una contradicción de valores que existe en el entorno.

- Problemas de índole monetarios, para la gran mayoría de los alumnos en México provienen de familias que no cuentan con grandes recursos económicos y por ende se ven limitados para seguir y otros tantos cambian de ramo de estudio y en el peor de los casos desertan, esto por los altos costos que cuesta mantener a un estudiante en el nivel superior y poder encontrar un ingreso de medio tiempo que en algunos casos no tiene nada que ver con su formación.

- La ignorancia y la falta total de oportunidades inserción a un mercado laboral, en México hasta hace algunas décadas los que contaban con nivel licenciatura contaban con un alto poder adquisitivo y esa idea ha repercutido hasta nuestros días sobre todo en lugares donde hay poca manera de conseguir un trabajo acorde a lo estudiado, muchos estudiantes apuestan al estudio como una manera de mejorar su economía y no como para hacer crecer el intelecto

y la perspectiva de ver las cosas, el resultado muchos egresados con vacíos y frustraciones y no encontrar la dualidad entre trabajo y sociedad.

Cuando se comparan a dos estudiantes de escuelas diferentes y de la misma carrera se nota claramente una falta de management gerencial y don de mando, motivo por el cual no son aceptados dentro de un círculo de organizacional y eso les provoca cierto rechazo cultural a las nuevas tendencias de la cooperación, cargando a sus espaldas una loza ideológica y una carencia de toma de decisiones, seguridad y una falta de liderazgo genuino para poder desempeñarse eficazmente en su futuro empleo.

Es muy suigénereis interpretar el comportamiento de los estudiantes tanto de universidades públicas como privadas en México, por ejemplo, algo que tiene que ver con la rechazo a la profesión es el rechazo de no encontrar trabajo de manera casi inmediata, cuando egresan de la universidad una situación no favorable a sus objetivos trazados durante la licenciatura, pero también tiene que ver con la actitud al cambio por parte del egresado no solo en la entrevista puesto que son nuevos dentro del mercado laboral sino que también cómo se comportan durante la estancia en la oficina de trabajo, las personas con ideales de “ser de escuela particular” son las que con más frecuencia padecen el rechazo de la típica frase “nosotros les llamamos”, en la medida, que en las aulas se les brinde ayuda profesional y cursos de alta dirección y de gerencia en toma de decisiones se podrá cambiar el concepto de la actitud y podrá enfrentar ante la globalización los retos de un trabajo acorde a sus perspectivas y generar mayor tolerancia a la frustración y sobre todo tolerar horas de stress para toma de decisiones a reaccionar con conductas menos intolerantes. Es decir, la una buena formación te preparará para afrontar con más claridad desde la búsqueda de un empleo hasta el saber tomar una decisión adecuada que le ayude al universitario y que se vuelva motor dentro del ente económico para un plan de carrera acorde a sus perspectivas.

En realidad, el hablar de un cambio de cultura en la escuela es un tema que no se podría alcanzar en una licenciatura para aprenderlo sin embargo por lo general se recurre a casos prácticos ante el temor y al fomento de la idea de que saliendo se volverán “desempleados” en el aula se debe de actuar como agentes proveedores de servicios sociales en caso contrario se generara muchachos miedosos y con aversión al riesgo y generara más problema dentro de la sociedad, el incentivo debe ser una mezcla de mucha paciencia y permitir que el estudiante desarrolle la visión de una responsabilidad, el principal problema es que en el aula el maestro por evitar al alumno lo inhibe y congela su capacidad pensante y proactiva, solo le da el paquete que a él fue el mejor en su formación y no se da cuenta que es precisamente en el aula donde tiene que cometer los errores para que pueda aprender de ellos y corregir sus acciones cómo va a saber que está mal si no le dan oportunidad de ver sus errores y plantear soluciones, en casos vistos como profesor los alumnos que reprueban y después regresan al aula vienen con una actitud diferente quizás porque en el tiempo de ausencia ingresaron al mercado laboral y tuvieron oportunidad de reflexionar, algo que pocas veces se puede hacer en el aula y vieron como es una licenciatura fuera de la escuela.

Desde el momento que un estudiante entra a la carrera se debe de plantearla terminarla, sino trae ese pensamiento será tiempo perdido entre el docente-alumno y no se podrá explotar sus habilidades como líder dentro o fuera del salón de clases se debe de dar la “diplomacia” y la “negociación” para que las relaciones lleguen a feliz término, una sugerencia es crear talleres simuladores de negociación alumno/docente en la cual se toque el tema de las relaciones interpersonales (con todo lo que éticamente conlleva) es decir crear un programa de entrenamiento de habilidades gerenciales para estudiantes, tocando tópicos importantes como la familia, la sociedad, respeto, resolución de conflictos, colaboración y trabajo en equipo y sobre todo prepararlo para tomas de decisiones de tipo laboral, un modelo de tutorías basado en las habilidades de un test de carrera con cualidades.

Una tendencia constante que se maneja dentro de los grandes corporativos es la tendencia de llevar problemas y luchas de poderes en un ambiente totalmente ajeno a cualquier solución como compadrazgo, nepotismo, tráfico de influencias, entre otros, desgraciadamente este efecto se observa debido a una mala planeación organizacional y con un mal manejo de las

relaciones interpersonales y sobre todo una falta de cultura de selección hacia el personal (no se queda el mejor candidato, se queda el recomendado).

Ahora que estamos hablando de problemas que generan iceberg organizacionales, renglón aparte se debe de tocar las luchas de poderes dentro de los entes, esto ha dado pie a re-estructuras en áreas que no corresponden con su perfil y es un golpe tanto para la empresa como para el estudiante que se preparó para un área específica dando pie en la mayoría de los casos a que el trabajador pierda la brújula y no se adapte a un cambio que de por sí es muy peligroso y será a largo plazo costoso, además la persona se complica más su entorno y esto pasa por que no logra salir de ese estado de comodidad que había logrado y no se capacita para las áreas de nueva asignación y origina un total desinterés en la organización.

Desafortunadamente también el entorno en el crecimiento personal como la estabilidad emocional, la familia, el hogar, y la escuela misma, tienen mucho impacto en el comportamiento del futuro “egresado”, y deberá de contar con herramientas adecuadas tanto de adaptación como de equilibrio emocional.

El egresado deberá tener un enfoque diferente, pensar que la cultura en la educación se debe de formar desde “aprender a deshacer” todos sus vicios que desde niño tiene, un primer paso será que no puede estar esperando o pensando que el entorno laboral tiene algo que ofrecer acorde a sus requisitos, al contrario, él tiene que buscar donde pueda ser indispensable y estar atento al entorno al cual quiere entrar y capacitarse de manera constante ya sea por su cuenta o accediendo a medios externos e ir buscando todas esas habilidades partiendo de sus carencias esto le dará a las empresas personas con cierta estabilidad “empleados felices, empresas felices”, buscando gente con propuestas y soluciones, muchos jóvenes al interrogarlos los Senior recruitment agents en RRHH: ¿Por qué te van a pagar ahora que salgas de la universidad? Contestan: “Por lo que se” o “Porque tengo estudios”, y no atinan a decir por las soluciones que voy a dar y a generar sinergia en un equipo de trabajo, estos jóvenes deberán conocer el entorno el cual se quiere llegar a desenvolver además tanto las familias como los maestros /guías tienen la obligación de orientar un cambio de mentalidad en el cual se tiene que redefinir valores; el primero y más grave será el de la autosuficiencia, en el cual tenemos que entender preguntar, para resolver, que las dudas no nos hacen tontos, que el pedir ayuda no te hace menos y que el no tener la razón también es sano para el entorno, y que la búsqueda de objetivos en conjunto nos fortalece y enriquece más, que el logro de objetivos personales debe de ser conforme a la visión empresarial. Así como también educar las emociones desde el aula y ver al maestro-guía como un ejemplo y con sus acciones y coherencia enseña a sus alumnos a manejar sus emociones y si sus ejemplos son de un maestro que no admite errores y nunca se equivoca, que cree que la única verdad absoluta es la de él, que no se presta al diálogo, que no incentiva la búsqueda del conocimiento y el uso de la tecnología, que las respuestas deben ser siempre iguales a las del libro, que actúa temeroso ante los retos frente al aula solo creará una generación de “pupitre”.

El maestro-guía deberá quitar viejos vicios en cuanto al enfoque de maestro frío y calculador que si no actúa duro lo van a tomar a broma y no lo van a respetar o el del otro extremo bonachón que a todos pasa, tiene que recordar que es un hombre o una mujer y como tal también tiene defectos que debe de solucionar y tratar de resolver y si lo hace no interpretando esos roles de docencia le enseñaría al alumno a aceptar sus conflictos y buscar soluciones con su propia personalidad y no tendría que buscar una que le encaje para solucionar sus problemas.

Un estudiante con entrenamiento en distintos rubros como son: afectivas, emocionales y sociales y otras muchas más, es más dado a evitar conflictos dentro de su equipo de trabajo, porque les ayuda a tener confianza. Sin embargo, ¿qué guía deberá incluir casos que son para estudiantes/pasantes y entrenamiento en simuladores para todas las carreras sin excepción? La propuesta sería la siguiente:

1. El conocerse a uno mismo: Durante generaciones enteras hemos escuchado expresiones como: ¡Conócete a ti mismo! y es la parte más importante para lograr manejar las destrezas afectivas emocionales y sociales. La mayoría de las personas recurren a una imagen

superficial y creen resolver conflictos como en los medios de comunicación les han enseñado. En pocas palabras si yo no me conozco no puedo conocer a los demás. Yo soy el primer y único parámetro de control. Si controlo lo de adentro puedo controlar también lo de afuera.

2. Identifica al equipo de trabajo: El visualizas sobre cómo debe de ser el equipo de trabajo "idóneo" es pieza clave dentro del egresado ya que si se difunde la imagen todos dentro del equipo de trabajo irán a un buen puerto, esto sería lo ideal, sin embargo esto se deberá de dar desde el momento en que se otorgue la primera entrevista para acceder al entorno laboral ya que si esa persona es considerada una "manzana podrida" lo único que llegara a realizar será a distraer a los demás en cosas ambiguas. Dentro de las cosas más complicadas en la enseñanza es lograr que los estudiantes se identifiquen o trabajen con todos sus compañeros dentro el aula de clase, el trabajo va a ser arduo por los perjuicios comunes de la edad como: los hormonales, apariencias, prejuicios, religión, sociales, entre otros, el buscar dinámicas apropiadas para los temas tabú en una sociedad, realizar debates, obligarlos prácticamente a interactuar y sacarlos de su área de confort y obligarlos a romper esas barreras que tienen más comunes por la edad.

3. El liderazgo: Los grandes estudiosos del tema siempre han tenido la duda de que "el líder nace o se hace" sin embargo para este artículo no entraremos en detalles lo que si puede asegurarse es que un líder deberá tener valores éticos y morales en toda su formación para así crear una apreciación del individuo y de la naturaleza, ya que en la actualidad las empresas te van forjando una idea que muchas veces no va de acuerdo a tu realidad y terminan haciendo un líder a la medida de terceros, los llamados "líderes de envase", el liderazgo tiene que ver con el compromiso de mejorar las situaciones dentro de las cátedras, por lo general se observan los líderes en el grupo con características natas para poder ayudar a empujar a los demás compañeros y es a ellos a quien se le asigna la responsabilidad aun cuando sea un mal liderazgo el ejercido por el estudiante y los demás miembros del grupo se ocultan tras de él por comodidad pues ya existe un responsable a quien culpar, la clave es ir forjando egresados con responsabilidad y compromiso hacia el equipo que se comprometan con objetivos de trabajo.

4. Saber conocer las reglas de conductas y políticas corporativas: Una causa muy común en los entes económicos se da de manera impulsiva y el empleado deserta por no tener una cabeza fría y la empresa por no tener la visión de que el egresado pueda ejercer en algunos casos un mayor aporte en un área que conozca por lo menos en los libros y sea su formación dentro de las aulas. Una tarea que es fundamental y que el maestro-guía es enseñarle a que el egresado se comporte ante las circunstancias ya que desgraciadamente "como te ven te tratan

6. El manejo del estrés a las distintas figuras de individuos y distintos niveles organizacionales: Una habilidad clave para el control de estos problemas es reconocer la diferencia entre sentimientos y acciones para tomar decisiones y no por impulso

Todos los elementos anteriores deben de ir dentro de un individuo que sea capaz de generar un profesionista sin embargo, uno que es fundamental y es de tipo genético desde nuestra concepción es el carácter lamentablemente el individuo posee características individuales y únicas, pero es susceptible de cambio y se puede lograr tanto en la familia como en el aula, ya que con este deberá partir para una mejor definición de estos puntos no solamente en las aulas como basa el articulo sino también en su vida diaria como una forma de vida y de manera visionaria a largo plazo ya sea dentro de una organización o creando su propia empresa generadora de valor.

El ser egresado de cualquier universidad hoy en día implica no solamente el gusto por la carrera, implica una visión y un compromiso del que posiblemente para su edad no se está en condiciones de tomar ya sea por inmadurez o por simplemente compromiso social, uno de los causales que se debe de entender es el apoyo de la familia y de la institución por parte de sus docentes de ir orientando para formar profesionistas íntegros y capaces de adaptarse al entorno en constante cambio social y tendencias de tecnologías.

Bibliografía

- ESPECIAL MANAGEMENT, Bozz Allen Hamilton El perfil de México, Gloria Arizaga, pagina 35, noviembre 2007, ed. Expansión
- HARVARD BUSINESS REVIEW, Los laboratorios on line de liderazgo, Byron Reeves, Thomas W. Malone y Tony O`Driscoll, página 47, mayo 2008, impactmedia
- Bennis, W. y Nanus, B. (2001): "Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz". Paidós Plural, Barcelona
- Smith, Cameron (1996): "Guía para Supervisores". Editorial Trillas, México DF.
- Chinchilla, M. y Torres, M. (2002). Liderazgo personal. Nota técnica. Barcelona: IESE Publishing