

VIII Congreso Argentino de Ingeniería Industrial

COINI 2015

Los estudiantes de ingeniería y el mercado laboral actual

Pereyra Leonel Osvaldo

*Facultad Regional Haedo. Universidad Tecnológica Nacional
Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires
Paris 532, Haedo - lpereyra@frh.utn.edu.ar*

Área Temática: La Educación en la Ingeniería Industrial

RESUMEN

El mercado laboral actual, siguiendo la configuración de un modelo productivo nacional, requiere la incorporación de profesionales y estudiantes de ingeniería de todos los niveles. Es por ello que se han promovido diferentes acciones como el "Plan Estratégico de Formación de Ingenieros 2012-2016" extendido al 2021, desde la Secretaria de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación.

El presente trabajo "**Los estudiantes de ingeniería y el mercado laboral actual**" es un texto que toma nota del requerimiento antes mencionado y pretende exponer una de las razones por las cuales los alumnos y los responsables de selección de las organizaciones deben invertir esfuerzos adicionales en la manera de comunicarse para lograr un entendimiento mutuo que satisfaga la exigencia de vinculación.

Identificada esta problemática, desde la Secretaria de Asuntos Estudiantiles, cuya función cotidiana es administrar la bolsa de empleo y desarrollar los procesos que relacionen a las empresas con el capital humano, se intensificó el estudio del comportamiento de las partes y se relevó el mecanismo de comunicación, tanto escrito como verbal, con el objeto de optimizar la eficacia en términos de contrataciones. En este sentido, los resultados que emergieron luego de diferentes entrevistas fueron las claves que dan marcada importancia a lo que se conoce comúnmente como *currículum vitae* o carrera de vida -por su traducción literal del latín- y la reflexión acerca de los avances tecnológicos y la flexibilidad que proporcionan las plataformas 2.0 para aplicar a diferentes posiciones utilizando parámetros pre definidos.

Como corolario, a partir de la teoría de comunicación verbal (Shannon - Weaver), se explica una hipótesis de conflicto entre generaciones (*baby boomers*, X's e Y's) con características muy diferentes, conviviendo en el ámbito laboral actual, identificando un código de comunicación común (CCC) que limita el riesgo del prejuicio, acerque posiciones y finalmente converge en un entendimiento real.

Antes de concluir el escrito, a modo de introducción y preparación para otro análisis se dejará constancia de un tema que (pre) ocupa a los agentes de reclutamiento y selección dentro de las organizaciones: el compromiso. Avanzaremos sobre la detección temprana de esta actitud y el pacto subyacente que se manifiesta a partir del contrato psicológico en los estudiantes.

Palabras Claves: Comunicación. Entendimiento. Comportamientos. Código. Generaciones

1. Introducción

El mercado laboral actual, competitivo, globalizado y en permanente estado de cambio necesita recursos humanos. Pero no cualquier recurso. Los futuros profesionales en ingeniería que se incorporen a la vida de las organizaciones deben llevar consigo no solo los conocimientos específicos de su formación de grado, sino también los invaluable complementos que proponen actividades accesorias como la lectura en general, para el desarrollo de otras habilidades. Este mensaje resumido que parece salido de un derrotero de frases trilladas y sin sentidos, presenta un desafío inédito a las universidades especializadas en ciencias duras: formar ingenieros multifacéticos en cada una de las especialidades, permeables a la diversidad cultural de un mundo sin fronteras y suficientemente versátil para no habitar una zona de confort, con propensión al estado de cambio constante. Principalmente, este artículo reconocerá la importancia de profundizar el entrenamiento sobre las llamadas “habilidades blandas” haciendo especial hincapié en el arte de comunicar para ese primer acercamiento al mundo del trabajo sin dejar de mencionar la interacción entre generaciones en este complejo escenario, describiendo el comportamiento observado del *Gen Y*.

Existe una variedad interesante de autores que trata la problemática comunicacional en la especialidad profesional que nos compete, pero el texto contemporáneo de Kindelán-Martín esquematiza de manera precisa la idea diciendo, *“el nacimiento de las redes mundiales de comunicación y las tecnologías de la información han redefinido el concepto de la educación en todos los ámbitos. En el terreno de la ingeniería se vislumbra un nuevo paradigma educativo donde se prioriza el desarrollo de destrezas genéricas, entre las que destacan la habilidad para comunicarse eficazmente de forma oral y escrita, para funcionar con una perspectiva multidisciplinar en la toma de decisiones y la resolución de problemas, el énfasis en el trabajo colaborativo y la capacidad para involucrarse en un aprendizaje de por vida. La interrelación entre comunicación, aprendizaje y formación es un factor fundamental en el perfil del ingeniero del nuevo siglo”* [1]

El objeto de esta presentación es poner en conocimiento del estudiante de ingeniería y del público las claves para comprender como está conformada la estructura de pensamiento de un reclutador de personal en términos generales dentro de las organizaciones, de manera que haya compatibilidad y sinergia en el encuentro para maximizar los beneficios de ambas partes. En el mismo sentido, es oportuno exponer los avances de la tecnología y las bondades que ofrecen las plataformas web a la hora de brindar formularios predefinidos y generar la carga de datos online para formar parte de una base de empleos que permita al aspirante aplicar a diferentes posiciones de ingeniería.

A partir de la teoría de la comunicación se analizará el encuentro entre generaciones. Como consecuencia de esto, mencionaremos la necesidad de establecer un código común que limite el riesgo del prejuicio.

Finalmente identificaremos el origen del compromiso laboral y como se manifiesta en los *Y*'s.

Córdoba, noviembre de 2015

2. CV

“Currículum Vitae
Proviene del latín. Literalmente significa carrera de la vida”
Real Academia Española

Para comenzar, tomemos la definición de currículum vitae de López-Lobeira Lazzari que dice “es un resumen escrito y ordenado de la formación académica y de las experiencias laborales. Representará al postulante ante un potencial empleador en el periodo previo a una entrevista de selección, que es el objetivo buscado” [2]. Esta caracterización nos propone dos partes para el análisis: la primera simplifica el significado literal y aún más amplio del concepto propuesto por la Real Academia Española, que no solo se circunscribe al ámbito profesional y académico sino que considera aspectos de la vida humana entre los cuales, podemos mencionar por ejemplo, el domicilio postal del aspirante que da cuenta de las distancias que debiera recorrer a diario; una eventual relocalización/expatriación; o la posibilidad de conexión remota/home working. Otros datos relevantes como el lugar y la fecha de nacimiento, el estado civil, inquietudes y pasa tiempos, refuerzan el panorama y proponen una construcción aún más acabada del perfil. Es aquí donde una corriente muy peculiar de pensamiento se manifiesta en contraposición diciendo que la información adicional a la estrictamente profesional no hace más que sesgar o alimentar paradigmas tendenciosos contruidos sobre la base de prejuicios que poco tienen que ver con enfocarse en las aptitudes de las personas y la eventual gestión por competencias que promueven ciertas organizaciones para desarrollar a los recursos humanos a través de planes de carrera personalizados. Esa visión de la realidad se resume en el hecho de pensar que todos los individuos, independientemente del lugar ocasional de nacimiento, su identidad de género, edad, etc., tienen iguales oportunidades al aplicar a una posición laboral y ser elegidos. De un modo acertado esa idea previene a los actores involucrados en el mercado de trabajo –incluido el sector gubernamental y agentes de control- de prestar la debida atención y de esta forma intervenir frente a hechos de discriminación. Dicho esto, lo cierto es que las organizaciones están en permanente búsqueda de maximizar sus beneficios y/o alcanzar niveles de eficiencia superiores que les permitan ser competitivos y ofrecer productos y servicios de calidad –o así debiera ser- en un entorno donde la única certeza es el cambio y la necesidad de adaptarse rápido a las eventualidades ocupan el tiempo de la alta dirección. Así se explican en gran medida las acciones estratégicas de contratación de empleados y lo oportuno de presentar una “carrera de vida” completa y ordenada que esté en comunión con la cultura organizacional. Cuando los autores asumen la idea de presentación “ordenada” de los datos, se refieren al hecho de respetar una convención o estructura establecida entre el reclutador y el reclutado. Ciertamente esta convención es el punto de partida que establece lo que más adelante desarrollaremos como código de comunicación común -CCC-

La segunda parte del análisis promueve la idea de representación asociada al rol que bien podría ocupar un embajador frente a la presencia de un diplomático extranjero. Esto se explica brevemente del siguiente modo: por obvias razones se determinará un lenguaje común que permita el entendimiento entre partes, pero esta condición necesaria, no es suficiente. El acto protocolar –o convenido- sentará las bases y completará el escenario.

Finalmente, no puede omitirse el suceso más importante e implícito de empoderar un escrito que consiga empatizar con la contraparte. Así pues, se desprende de manera automática, la siguiente pregunta ¿Por qué es importante saber confeccionar de manera convencional un CV?

La respuesta a esta pregunta, considerando todo lo mencionado, podría ser la diferencia entre acceder a un primer encuentro con el seleccionador o seguir intentándolo. Hoy en día es frecuente encontrar (parece increíble, a lavista de los colaboradores de RRHH), presentaciones escritas para conseguir una entrevista laboral que no respetan las formas básicas y mucho menos las clásicas de encuadramiento de datos, acontecimientos ordenados en términos cronológicos y dinamismo discrecional. Sobre todo este último punto, que refiere al proceso por el cual el candidato deberá, indefectiblemente tener por lo menos una noción mínima de la empresa/institución/organismo a la cual presenta sus servicios adecuando el perfil a lo solicitado, pudiendo o no incorporar información adicional según sea el caso. Digo, “parece increíble...” que esto suceda aún, puesto que existe una abrumadora cantidad de información disponible que resolvería el dilema del *código de comunicación común* entre partes -entrevistador y entrevistado, convivencia de generaciones: Baby boomers, Gen X, Gen Y-.

Más adelante me referiré con detenimiento a esta manera de congeniar lenguajes y los supuestos que permitan reflexionar para desarrollar herramientas de optimización de tiempo en el proceso de acopio de candidatos.

Retomando estas dos primeras cuestiones: forma básica de encuadramiento de datos y el orden de acontecimientos en términos cronológicos, veamos algunas consideraciones relevantes que menciona M. Gómez Reina [3] al respecto:

“La presentación y el diseño:

[...] la calidad y prolijidad del material enviado nos van a brindar algunos datos acerca del postulante”

“La redacción y el estilo:

[...] Es necesario observar orden en la presentación de la información y consistencia de la misma”

“Proceso educativo:

[...] Es necesario observar continuidad o no de estudios...duración...y fecha del último curso realizado”

“Experiencia laboral:

[...] Dentro de este punto es importante la continuidad cronológica”

Ahora bien, si se tiene en cuenta lo mencionado, el interrogante que podría desprenderse, se formula de la siguiente manera: ¿Existen variables que condicionen la relación entre los estudiantes de carreras como ingeniería y el mercado laboral a la hora de abordar la confección de un CV?

Es posible que nos encontremos en la difícil situación de reconocer que la formación profesional en ingeniería no incluya dentro de los contenidos, capacitación específica para presentaciones escritas (Ej.: carreras de vida), incluso metodologías que entrenen la retórica y verbalización de ideas.

En el mismo aspecto, refuerza el supuesto, una descripción del Gen Y, que demanda cuestiones tradicionales como el salario, carrera, crecimiento, etc., pero requieren mayor libertad, menos reglas y más flexibilidad. Esa necesidad de flexibilidad difícilmente haga que estos “nuevos participantes” del mercado laboral se adecuen a los paradigmas establecidos en cualquier aspecto y podría verse comprometida la convención que determina el estilo, el orden y los detalles de redacción a los que estamos acostumbrados a la hora de atender el perfil de un candidato escrito en un currículum. En suma, la aparente falta de capacitación y la necesidad de flexibilidad pueden influir en la relación que plantea la pregunta, pero ahí no se termina el dilema. La *Generación Y* se incorporará como recurso renovado en la nomina de las empresas, y la tecnología ocupa un lugar determinante y simplificador para que eso suceda ofreciendo formularios predefinidos en los sitios web.

The image shows a screenshot of the institutional website of UTN FRH. On the left, there is a green navigation menu with the following items: CARRERAS DE GRADO, TECNICATURAS SUPERIORES, FRH - UTN - Institucional, Secretarías y Departamentos, Ingreso, Departamentos de Enseñanza, Cursos de Extensión, Alumnos, Graduados, Información para Empresas, Laboratorios de Investigación, Servicios Tecnológicos, Estatuto Universitario, Autogestión, and Correo Electrónico. On the right, there is a section titled '¿BUSCÁS TRABAJO?' with a sub-header '¿Buscás trabajo?'. Below this, there is an illustration of a group of people. The text in this section includes: 'Si sos **estudiante**, registrá tus datos a través de la **BOLSA DE TRABAJO DE ALUMNOS** y de esta manera, podrás aplicar a las **BÚSQUEDAS LABORALES/PASANTÍAS PARA ESTUDIANTES**'. It also includes an 'Importante:' note: 'para poder obtener información de las búsquedas laborales para estudiantes debes estar registrado previamente en la bolsa de trabajo de alumnos. Tomá nota del número de referencia del anuncio y consultanos por mail a asuntos@frh.utn.edu.ar'. On the right side of the job search section, it says: 'Si sos **graduado**, podés enviar tus datos a través de la **BOLSA DE TRABAJO DE GRADUADOS** y también podés ver las **BÚSQUEDAS LABORALES PARA GRADUADOS**'.

Figura 1 Sitio web institucional UTN FRH

La pregunta disparadora parece trivial, pero entiendo que el análisis puede servir para diferenciar al estudiante en general, ya no solo de ingeniería, lego en confección de CV versus el potencial recurso en formación que entiende que la “vieja” convención no es excluyente. Todo lo anterior es válido hasta tanto convivan las dos modalidades de presentación, escritas y a través de internet. Allí es donde se debatirá la perspicacia del seleccionador para identificar la diferencia.

Desde el rol de RRHH podemos decir que las bases teóricas que dieron origen a la forma y contenidos del CV transformándolo en un formulario cuasi estándar 2.0, continúan vigentes.

3. Comunicar

La palabra *comunicar* proviene del latín *communicāre*. Entre otras acepciones descritas por la Real Academia Española, podemos mencionar:

- a. *Hacer a otro partícipe de lo que uno tiene*
- b. *Descubrir, manifestar o hacer saber a alguien algo*
- c. *Conversar, tratar con alguien de palabra o por escrito*
- d. *Transmitir señales mediante un código común al emisor y al receptor*

Cada una de ellas es válida dependiendo el ámbito de aplicación y cobrará mayor sentido la descripción que mejor se ajuste al escenario y sus actores.

Ahora bien, si nos referimos a la manera que tenemos las personas de hacer saber a otro, qué sentimos, qué pensamos, qué creemos, hace falta decir que el complejo mundo de la comunicación tendrá especial relación con el desarrollo de cada uno de los sentidos. Cuando estrechamos la mano, cuando olfateamos, cuando observamos y cuando escuchamos estamos recibiendo y transmitiendo información. Entenderá el lector de este trabajo que la interacción entre personas a la hora de comunicarse, por ejemplo en una entrevista laboral, requerirá la definición de algunos aspectos que se desarrollarán conforme avancemos con el marco teórico propuesto a continuación.

3.1. Axioma de la Comunicación

*“Es imposible no comunicarse, dado que el comportamiento es una forma de comunicación y como no existe el **no comportamiento** por propiedad transitiva tampoco existe la **no comunicación**” [4]*

La Real Academia Española define el significado de axioma como: *“proposición tan clara y evidente que se admite sin necesidad de demostración”*.

Como refuerzo, la propuesta de Watzlawick - Beavin - Jackson, indica que *“[...] si se acepta que toda conducta en una situación de interacción tiene un valor de mensaje, es decir, de comunicación, se deduce que por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar. Actividad o inactividad, palabras o silencio, tienen siempre valor de mensaje: influyen sobre los demás, quienes a su vez no pueden dejar de responder a tales comunicaciones y por ende, también comunican”*. Es oportuno mencionar que los autores, abordan el tema desde una perspectiva particular, puesto que se nutren de las ciencias exactas para ratificar conceptualizaciones de las ciencias sociales, esto se evidencia en el vocabulario y la manera matemática de validar sus observaciones.

3.2. El primitivo pero vigente modelo de Shannon - Weaver [5]

Según el modelo de Shannon - Weaver, los elementos que deben presentarse para que se considere el acto de comunicar son:

- a. Emisor o codificador: es quien emite el mensaje y selecciona los medios adecuados para transmitir lo que se quiere brindar, es decir, lo codifica para que el receptor lo pueda entender.
- b. Receptor o decodificador: es la persona a la que se dirige el mensaje. Es el caso donde el receptor debe interpretar lo que el emisor quiere dar a conocer
- c. Mensaje: es el contenido de lo que se quiere comunicar, el conjunto de ideas y sentimientos emitidos por el emisor y que transmite al receptor para que sean captados de manera efectiva por este último
- d. Canal: es el medio físico por el que se transmite el mensaje [...]. En la conversación cara a cara, será el aire, porque sus parámetros se estudian desde la física (considerado como gas ideal, es una suma de gases).
- e. Retroalimentación: es una condición necesaria que surge del proceso [...] y se verifica cuando se recibe una respuesta deseada o no deseada. Si no existe realimentación, entonces solo hay transmisión de información.
- d. Ruido: es todo aquello que interfiere con la transmisión del mensaje



Figura 2 Modelo esquemático

3.3. Entrevista laboral. Análisis del caso

Mencionada la definición de Comunicar, el Axioma de la Comunicación y el Modelo de Shannon - Weaver, propondremos como amalgama entre conceptos el precepto que indica *“la comunicación debe ser entendida como un proceso dinámico y circular, sin principio ni fin”* [6]

Entonces, ¿Qué podría observarse en una entrevista de trabajo desde lo comunicacional?

Antes de responder esta pregunta y como si lo anterior fuera poco, agreguemos algo: el *preconcepto* como arquitectura de pensamiento definida o preconcebida que las personas llevan consigo y que podría manifestarse de manera inconsciente.

Ahora sí, supongamos un caso simple, de lo cotidiano: mesa de por medio el entrevistador formula una pregunta y el entrevistado, estudiante de ingeniería, Gen Y, iniciando en la carrera, responde casi al mismo tiempo, con tono de voz firme, completando con una gesticulación marcada. Posiblemente el selector crea que:

- La respuesta merecía “otro tiempo” de análisis.
- El gesto de firmeza que completa el cuadro supone una “verdad absoluta” que limita la repregunta.
- Se vea condicionada su posición como encargado de llevar a delante la entrevista y se precipite una interrupción prematura del encuentro.

Estas tres, son algunas de las múltiples variantes que podríamos mencionar a la hora de presentar reacciones derivadas del comportamiento/lenguaje corporal o gestual del entrevistado dentro del proceso de selección tradicional.

Pero, ¿Esto ocurre únicamente con los estudiantes de ingeniería?

Veamos. *“A través de Internet, los jóvenes se han habituado a un entorno de comunicación e información altamente informal y mucho más espontáneo que los canales formales de comunicación corporativa; y se han acostumbrado a comunicaciones rápidas y patrones de colaboración a distancia. Es por esto que, a los ojos de las generaciones precedentes, el grupo de Y’s puede parecer indisciplinado, hedonista y caótico, incluso maleducado y poco cortés desde el punto de vista de las relaciones. Su concepto de calidad de servicio se basa en la rapidez y precisión más que en la amabilidad y el trato social”* [7].

Si aceptamos que la cita anterior, referida a “jóvenes profesionales”, incluye a los estudiantes avanzados y tenemos en cuenta la experiencia de campo como seleccionadores, es muy posible aseverar que el comportamiento manifestado en el caso de análisis se repita, independientemente de la formación de grado, incluso en situaciones donde el Gen Y no acredite participación alguna en la educación superior.

De esa línea de pensamiento surge otro interrogante: ¿Cuáles son los términos que posibilitarán el entendimiento entre selector y candidato y que a demás manifiesten conocer, aceptar y poner en práctica al momento de una entrevista laboral?

4. Código de Comunicación Común (CCC)

Retomando la pregunta del apartado anterior en última instancia y con intención de vincular dos ciencias diferentes como la ingeniería y la comunicación, presento un ejemplo diferente que explicará cuál es el código que permitirá el entendimiento entre un seleccionador y el candidato a ocupar un puesto de trabajo.

Sin entrar demasiado en el tema, se dice en ingeniería de telecomunicaciones [8] que para transmitir una “mensaje” es necesario un emisor o codificador, tener en cuenta el medio que transportará la señal y un receptor o decodificador que capte la onda e interprete el contenido. Hasta ahí, no hay diferencias con el modelo matemático de Shannon - Weaver. Si continuamos con el análisis vemos que, para que todo lo anterior suceda, el mensaje que se desea transmitir (onda portadora de mensaje) debe estar “atrapada” por otra que oficie de vehículo (onda moduladora, en amplitud o frecuencia).

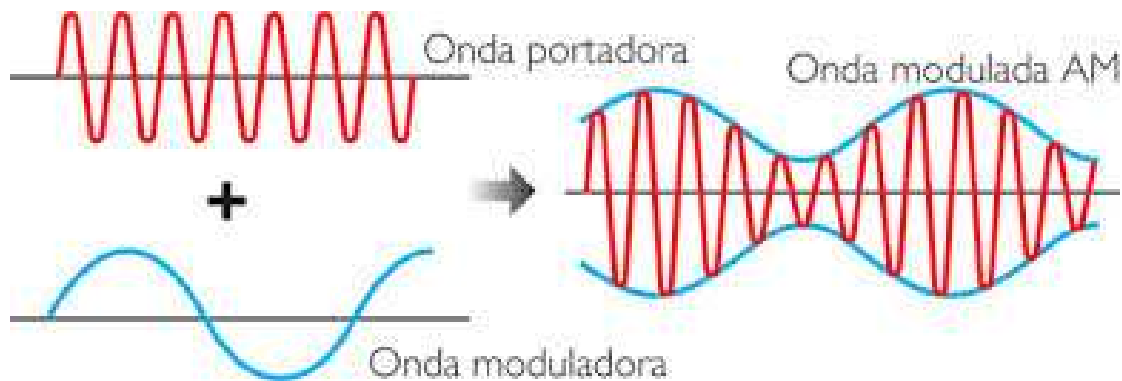


Figura 3 Configuración de modulación

A su vez, el receptor que capta la señal completa (onda modulada) y desea interpretar el contenido del mensaje, antes que suceda cualquier otra cosa, “reconocerá” los parámetros dentro de los cuales viajan los datos que realmente le sirven, o sea un código de comunicación común u onda moduladora y dentro de esos límites iniciará la decodificación.

Veamos que resulta de la analogía si decimos que, tanto el seleccionador como el postulante para cualquier entrevista de trabajo, lleven consigo incorporada la capacidad de manejar los mismos parámetros dentro de los cuales se manifiesten, codifiquen y decodifiquen sus mensajes para que se produzca la sinergia necesaria y como resultado de ello se optimicen los tiempos y resultados del encuentro.

En sintonía con lo expresado ¿Es válido decir entonces, que esta “onda moduladora” puede verse como el límite o **código de comunicación común** dentro del cual debe llevarse a cabo la entrevista, y tanto el entrevistado como el entrevistador reconocen en ella, el terreno de juego para desarrollar el encuentro?

Para responder la pregunta, cito al autor Ernesto Galeano y su consideración respecto de la comunicación entre personas cuando la define como un “proceso mediante el cual, un emisor transmite a un receptor a través de un código común a ambos, con la finalidad de hacerle llegar una determinada información y así persuadirlo según convenga a sus propósitos” [9]

5. El compromiso y el Gen Y

Haciendo un recorrido a lo largo del texto, se ha mencionado la confección y el tratamiento del CV y la entrevista laboral desde la perspectiva comunicacional esquematizando un rol de RRHH.

Pero, ¿Cómo detectar la actitud compromiso en el Gen Y? ¿Es posible identificar esta característica cuestionada en el proceso de selección?

Veamos lo siguiente: Si un candidato cumple con los requerimientos ortodoxos en la formulación de su currículum y asiste puntual, respeta el dress code, se manifiesta de una forma educada en el saludo y asume una posición corporal dispuesta a transitar el lapsus de la entrevista, podemos decir que, a la vista del selector (y su preconcepción), se dará inicio de manera apropiada al conjunto de preguntas y respuestas necesarias para identificar entre otras cosas, aspectos de la personalidad que se muestren

través del comportamiento y la retórica. Hasta allí, es un buen comienzo que marca una pauta respecto del interés del postulante por participar del proceso de selección, entonces:

¿Es apropiado hablar de compromiso en esa instancia? ¿La descripción situacional anterior está más relacionada a las buenas costumbres y los códigos de convivencia que a la actitud comprometida para conseguir un objetivo específico?

Es cierto que, ya en funciones, ocupando una posición laboral, ante situaciones críticas donde es necesario poner en juego aptitudes y saberes es más evidente evaluar el compromiso del colaborador. Pero también es cierto que desde el comienzo del proceso, el ávido seleccionador podrá vislumbrar indicios de esta característica. Aquí es oportuno detenernos y repasarla definición de compromiso que versa acerca de “la obligación contraída por una persona”.

A partir de esta definición podemos pensar que conceptualmente el acto de comprometerse se formaliza con la acción de pactar. Entonces, ¿Cuándo debería suceder el pacto?

Revisemos un poco el proceso de selección y detengámonos en la etapa de reclutamiento. Cuando se publica un ofrecimiento laboral es habitual leer en el encabezado el rubro de la compañía, seguido de la descripción del puesto de trabajo y a continuación las habilidades técnicas y los requisitos generales solicitados, dentro de los cuales se destacan entre otros “la actitud proactiva” y “el compromiso”. Con este razonamiento, la acción de pactar sucede desde el comienzo, puesto que de manera explícita se manifiestan las condiciones de contratación. A su vez, si se omitiera la leyenda, es conveniente comprender que, dentro del contrato psicológico del seleccionador estará incluida la búsqueda de esa actitud, en los candidatos. ¿Qué sucede entonces con el estudiante de ingeniería de hoy?

Cuando los incluimos dentro del análisis, no podemos dejar de pensar en las características que definen al Gen Y incorporando factores tales como la motivación, libertad para la toma de decisiones, la oportunidad de aprendizaje y crecimiento, la comunicación abierta y la flexibilidad temporal y espacial, además de mencionar la tutela o figura referencial dentro de la empresa, que les proporcione *feedback* y que acompañe el desenvolvimiento de las tareas cotidianas. En ese tutor se sentirán apoyados y contenidos. La experiencia de campo como docente guía de pasantías para UTN, indica que el conjunto de lo descrito podrá afectar el rendimiento y el compromiso de manera positiva. Cabe aclarar que el espíritu del programa de pasantías educativas -Ley 26.427- establece la participación del estudiante en las tareas de la empresa para reforzar la formación académica desde el escenario de lo práctico.

6. Consideraciones finales

En función de los objetivos propuestos podemos concluir diciendo que:

La confección y entrega de CV, como hito a partir del cual se inicia la pretensión de un joven recurso en formación para acceder a una posición laboral debe respetar la arquitectura tradicional. Cualquier alteración en su estructura podrá generar una discontinuación en el proceso de selección. Solo un ávido intérprete notará la diferencia entre la falta de idoneidad y el nuevo rol descontracturado de los Y's, para aprovechar esa oportunidad.

Si hablamos de comunicación, será preciso establecer parámetros comunes que determinen los límites de interpretación para minimizar los prejuicios. Pero será eficiente el método solo si ambas partes los conocen, comparten y utilizan.

Para el caso del seleccionador será parte de su cartera de competencias, para el caso del entrevistado será parte de la táctica para alcanzar el objetivo.

La Generación Y se compromete con el trabajo y las tareas, solo hay que saber alimentar el hambre de crecimiento, libertad, empowerment, creatividad. De acuerdo a la experiencia de campo a lo largo de cinco años de gestión en contacto con los jóvenes de esta generación en instancias de selección, sería apresurado decir que no manifiestan una actitud comprometida. En el sentido opuesto, sería verdadero decir que la configuración del escenario laboral ha cambiado, los nuevos demandantes de empleo han evolucionado para incorporar técnicas de negociación. Además desde el punto de vista de selección, hoy es importante reconocer que un talento necesariamente tiene que ser disruptivo e innovador y hay que estar preparado para flexibilizar las estructuras recibiendo a estos jóvenes dentro de las organizaciones, aprovechando el diferencial aporte que puedan brindar al ámbito profesional.

En este aspecto es fundamental afianzar las formas y características de esta relación Gen Y-Selector RRHH para que sea un “encuentro” y no un choque.

Así, ambas partes pueden tomar en consideración los beneficios de prepararse en un Código de Comunicación Común.

Referencias

- [1] Kindelán M. Paz.-Martín A.M. (2008). "Ingenieros del siglo XXI: Importancia de la comunicación y de la formación estratégica en la doble esfera educativa y profesional del ingeniero". ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultural ISSN: 0210-1963.Vol. 184, N° 732. Pág. 731-742. arbor.2008.i732.218
- [2] López C.A. - Lobeira Lazzari A. (2004). Foro Permanente "Consultoras de RR.HH. y la UTN" Documento de divulgación intra organizacional.
- [3] van Morlegan L. - Ayala J. - Gómez Reina M. (2012) "La Gestión Moderna en Recursos Humanos". Buenos Aires. Editorial Eudeba. Cap. XI.
- [4] Watzlawick P. - Beavin j. - Jackson D. (1981) "Teoría [Pragmática] de la Comunicación Humana". Barcelona. Herder. Cap. II, pág. 49.
- [5] Shannon - Weaver (1945) "Mathematical Theory of Communication". Artículo publicado en el Bell System Technical Journal.
- [6] van Morlegan L. - Ayala J. - Bonelli M. (2011) "El Comportamiento de las Personas en las Organizaciones". Buenos Aires. Editorial Pearson. Cap. IX
- [7] Documento elaborado por el Centro de Recursos Humanos del Instituto de Empresa. "Modelos de gestión de RRHH para los jóvenes profesionales". "Generación Y y mercado laboral". Disponible en: http://www.hrcenter.org/img_comunes/investigacion/investigacion_esp/10.pdf
- [8] Briceño J. (2005) "Transmisión de Datos". Mérida, Venezuela. Disponible en: <http://www.serbi.ula.ve/serbiula/libroselectronicos/Libros/trasmisiondedatos/pdf/librocompleto.pdf>
- [9] Galeano E. (1988) "Modelos de Comunicación". Ediciones Macchi. Extracto del libro de van Morlegan L. - Ayala J. - Bonelli M. (2011) "El Comportamiento de las Personas en las Organizaciones". Buenos Aires. Pearson. Cap. IX.