



ENCUESTA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES 2014

El 26% de las vacantes para jóvenes profesionistas no son cubiertas

- En 9 de cada 10 casos los candidatos carecen de las competencias requeridas.
- Contar con un título no basta para ser exitoso, las empresas seleccionan en función a las competencias.
- 68% de las empresas no tienen vinculación alguna con universidades.

La escasa vinculación entre empresas y universidades es una barrera significativa para el desarrollo profesional de los jóvenes que no cuentan con las competencias que requiere el mercado laboral, concluye la [Encuesta de Competencias Profesionales 2014 \(ENCOP\)](#) realizada por el Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (CIDAC).

De acuerdo con los resultados de la encuesta, la razón por la que 9 de cada 10 vacantes para profesionistas jóvenes no se cubren es la falta de competencias en los candidatos. “En la dinámica laboral actual, contar con un título profesional no basta para tener éxito, pues hoy las empresas evalúan y seleccionan personal en función a competencias, no títulos”, dijo Jaime Martínez Bowness, investigador de CIDAC y codirector del proyecto.

La ENCOP es producto de 1,556 entrevistas realizadas a 499 empresas (con al menos 50 empleados) de los sectores económicos más importantes en las 32 entidades del país. Las entrevistas se realizaron tanto al área de Recursos Humanos de cada empresa, como a cinco áreas más: Administración y Dirección, Finanzas y Contabilidad, Producción y Operaciones, Mercadotecnia y Ventas, y Sistemas y Tecnología. A partir de este esfuerzo ahora es posible conocer de forma sistemática cuáles son las competencias más importantes, y también las más escasas, por estado y área dentro de una empresa.

Uno de los resultados más graves que encontró la ENCOP es que, en la opinión de las empresas, coexisten en todo el territorio así como en todas las áreas, una escasez de competencias básicas (por ejemplo, “comunicación oral” y “comunicación escrita”) y de competencias más sofisticadas (“uso de maquinaria” y “conocimientos básicos de administración”). Mientras que la falta de las primeras señala que competencias básicas no están siendo adquiridas en etapas anteriores a la educación superior, la ausencia de las segundas muestra que no se están generando las competencias necesarias para poder impulsar y realizar procesos productivos que promuevan el desarrollo del país.

A continuación se presentan las competencias que fueron consideradas más importantes para las áreas de Recursos Humanos en las empresas a nivel nacional, así como aquellas competencias por las que una empresa estaría dispuesta a pagar un sueldo mayor a un joven profesionista:

5 competencias específicas más importantes para las áreas de RH a nivel nacional	5 competencias por las que una empresa le ofrecerían un sueldo mayor al joven que las tenga
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	Toma de decisiones acertadas y ágil
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	Puntualidad
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	Detección de oportunidades en mejoras o productos
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	Generación de nuevas ideas
Comunicación oral en español	Sentido de responsabilidad

Otro hallazgo significativo de la ENCOPE, disponible en el sitio cidac.org, es que 7 de cada 10 empresas le asignan una mayor importancia a las habilidades “suaves” (personalidad o liderazgo) que a las “duras” (conocimientos específicos). Una explicación de esta preferencia es que en un contexto escasez de competencias “duras”, resulta más fácil para las empresas capacitar a un empleado que cuenta con competencias “suaves”.

Por último, la ENCOPE encontró que el 68% de las empresas no llevan a cabo convenios de colaboración con Instituciones de Educación Superior bajo la modalidad de vinculación. Sin embargo, de las que sí lo han hecho, 87% consideró que generó mejores competencias entre los jóvenes. “Para que los jóvenes tengan las competencias necesarias en educación y se inserten exitosamente en el mundo laboral, es necesaria la coordinación entre actores de gobierno, Instituciones de Educación Superior y empresas, así como mejor información para los usuarios de la educación superior, tanto pública como privada”, concluyó Ernesto García, investigador de CIDAC y codirector del proyecto.

Adicionalmente, compartimos algunas recomendaciones de CIDAC para reducir la brecha de competencias:

Autoridades:

- Establecer mejores controles y procesos preventivos y correctivos para evitar que alguien que haya recorrido todo el sistema educativo aún tenga deficiencias en competencias básicas.
- Facilitar y agilizar sus propios procesos para aprobar y certificar de forma más rápida nuevos cursos y programas cuando tengan un enfoque en la generación y fortalecimiento de competencias.
- Recopilar, concentrar y publicar mejores prácticas y casos exitosos en la generación y fortalecimiento de competencias a nivel nacional e internacional.

- Recopilar, concentrar y publicar mejores prácticas y casos exitosos de enseñanza de competencias para que los profesores puedan reorientar sus clases y experiencias hacia un mayor énfasis en el desarrollo de competencias.
- Procurar que las IES que requieran acreditar programas o cursos describan y publiquen las competencias que los estudiantes habrán desarrollado al concluir el programa.
- Si bien hay una escasez importante de competencias “duras”, el hecho de que las “suaves” hayan resultado más señaladas en nuestro estudio sugiere que hay que reenfocar el contenido de los programas y cursos hacia un desarrollo más intenso de éstas.
- Realizar encuestas y estudios periódicos sobre la situación actual de las competencias en el país, particularmente entre los jóvenes. Poner esta información a disposición de estudiantes, padres de familia, áreas de recursos humanos e IES.

Instituciones de Educación Superior:

- Publicar promedios de efectividad o éxito de estudiantes y graduados en la búsqueda de trabajo, sueldos obtenidos y empresas e industrias donde los egresados encuentran opciones de colocación como becarios o de tiempo completo.
- Sustituir los mecanismos que actualmente se utilizan para evaluar y elegir prácticas profesionales (sueldo, ubicación u horario) por otros que contemplen cuáles competencias desarrollará el practicante en ellas.
- Además de ofrecer información sobre las materias que forman parte del tronco en común, los programas y planes de estudio deberán poder identificar sus “competencias en común”.
- Rediseñar el funcionamiento de sus oficinas de bolsa de trabajo. Esto es, que en lugar de ser “pasivas” y recibir solamente información de las empresas, se vuelva auténticas promotoras de estudiantes y egresados.
- Que integrantes de las oficinas de bolsa de trabajo y de las áreas de vinculación tengan un asiento en los comités y consejos en donde se diseñan, evalúan, actualizan y modifican programas de estudio.
- De la misma forma en que en varias IES evalúan por medio de exámenes departamentales o generales el aprendizaje de ciertos conocimientos mínimos, realizar lo mismo pero con respecto a competencias.
- Debido a que el contexto ideal para fortalecer competencias “suaves” son las prácticas profesionales, integrar el desempeño que el estudiante tenga en estas a su evaluación final (titulación) del programa.

Empresas:

- El hecho de que tan sólo 32 por ciento de las empresas entrevistadas haya tenido algún tipo de vinculación, pero que 87 por ciento lo haya considerado valioso, sugiere que lo que hay que promover es la organización de dichas prácticas. Ahí es donde las empresas habrían de concentrar sus esfuerzos.
- Debido a que las empresas entrevistadas señalan que uno de los problemas que enfrentan para contratar jóvenes es su falta de experiencia –27 por ciento lo dijo–, existe un incentivo para que colaboren con las IES y ayuden a generar más y mejores

experiencias de prácticas profesionales.

- En la actualidad, la mayoría de las iniciativas de vinculación y capacitación que realizan las empresas se hacen de forma aislada o a nivel empresa. Con el fin de mejorar y estandarizar prácticas y procesos, lo ideal es que éstas se definan a nivel cámara o industria y se implementen a nivel empresa.
- Para evitar que algunas empresas se beneficien de lo que otras invierten, lo ideal es que en lugar de que la capacitación se realice adentro de las empresas suceda dentro de los programas de las IES.
- Transparencia e información sobre oportunidades y opciones de prácticas laborales. En especial ofrecer información no sólo sobre la compensación económica y las condiciones del trabajo, sino también sobre el tipo de acciones que realizarán y competencias que los participantes podrán desarrollar.
- Generar mecanismos de comunicación internos (recursos humanos) y externos (cámaras) que permitan compartir con agilidad y claridad los cuellos de botella que en materia de competencias están encontrando.
- <durante la conducción de entrevistas para este estudio, así como al comparar las respuestas obtenidas, detectamos que el área de recursos humanos no siempre comparte la visión y necesidades de las demás áreas. Creemos que hay mucho por hacer para que dentro de las empresas tampoco exista una brecha entre lo que el área de recursos humanos selecciona y lo que las otras áreas necesitan.

Acerca de CIDAC

El Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. es un think tank independiente, sin fines de lucro, dedicado al estudio e interpretación de la realidad mexicana y a la presentación de propuestas viables para el desarrollo de México en el mediano y largo plazos. Elabora propuestas: que contribuyan al fortalecimiento del Estado de Derecho y a la creación de condiciones que propicien el Desarrollo Económico y Social de México; que enriquezcan la opinión pública; y que aporten elementos de juicio aprovechables en los procesos de toma de decisión de la sociedad.

Contacto de prensa:

Lorena Segura T: (55) 59851010 Ext 130, C: 5516491801,

Lorena.segura@cidac.org

Twitter: @CIDAC

Facebook: cidac.org

YouTube: CIDAC1