

COMPETENCIAS Y VALORES QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS DE LOS JÓVENES QUE INGRESAN AL MERCADO LABORAL

Investigadores USAL:

Director Landucci, Armando (armando.landucci@usal.edu.ar); Razeto, María Gabriela; Altgelt, María Elina; Amarillo, Mario; Flores, Claudio; Salinas, Nadia

Resumen

Mediante un diseño de investigación de tipo descriptivo, basado en el paradigma cuantitativo, esta investigación –ya finalizada– se propuso como objetivo identificar y analizar las competencias y valores que en la actualidad requieren las empresas de CABA y GBA para otorgar la oportunidad del primer empleo a los jóvenes universitarios que están cursando el último año; a aquellos de carreras de 4 o más años; o a los recientemente graduados, a no más de 2 años de haber obtenido el título.

Se realizó una encuesta que alcanzó una muestra de 115 ejecutivos de RR.HH. (de empresas industriales, comerciales y de servicios; nacionales y multinacionales; grandes y PYMES). Se arribó a las siguientes conclusiones: entre las competencias corporativas organizacionales más seleccionadas figuraron: “Trabajo en equipo: 83% de las empresas”; “Orientación a resultados: 63%”; “Servicio al cliente: 58%” y “Adaptabilidad a los cambios: 40%”. Como valores organizacionales más seleccionados: “Responsabilidad: 90% de las empresas”; “Compromiso: 70%”; “Colaboración: 65%” y “Respeto: 58%”.

La encuesta también permitió determinar las competencias técnicas específicas más requeridas para ocupar puestos de trabajo en las distintas áreas funcionales de las empresas. Las más señaladas en áreas comerciales fueron: orientación al cliente, flexibilidad, destrezas comerciales, habilidades de comunicación interpersonal y capacidad para rendir bajo presión. En áreas de producción/operaciones: flexibilidad, capacidad para rendir bajo presión y adaptabilidad a las nuevas tecnologías. En áreas de administración: pensamiento analítico, adaptabilidad a las nuevas tecnologías y destrezas en estadísticas. En áreas legales: pensamiento analítico. En áreas de RRHH: flexibilidad, escucha activa, adaptabilidad a las nuevas tecnologías y capacidad para rendir bajo presión. Y finalmente vale destacar “Motivación para el trabajo” como la competencia seleccionada para todas las áreas en un alto porcentaje.

En cuanto al objetivo de la investigación, podemos afirmar que ha sido alcanzado. La composición de la muestra ofrece consistencia y validez para considerar representativos los resultados obtenidos, que muestran la demanda de las empresas. A partir de la experiencia recogida por los investigadores de este trabajo, tanto en el ámbito académico como en encuentros profesionales mantenidos en los últimos años con colegas de diversas disciplinas, hemos identificado –empíricamente– tales demandas.

Palabras clave: mercado laboral en jóvenes; perfiles laborales; valores organizacionales; inserción laboral; competencias en jóvenes.

Abstract

Through a descriptive research design, based on the quantitative paradigm, this investigation - already completed/finished –sets as its objective to identify and analyze the skills and values that companies in CABA and GBA currently require to young university students pursuing last year in careers of 4 or more years– or recently graduates with no more than 2 years after obtaining the title, to provide the opportunity for their first job.

A survey - that attained a sample of 115 HR executives (of industrial, commercial and service companies, national and multinational, large and SMEs) - was held. Conclusions were reached as follows: among the Corporate Organizational Competences the most chosen were: “Teamwork: 83% of companies”; “Orientation towards results: 63%”; “Customer Service: 58%” and “Adaptability to change: 40%”. As Organizational Values, the most selected were: “Responsibility: 90% of companies”; “Commitment: 70%”; “Collaboration: 65%” - and “Respect: 58%”. The survey also determined the Technical Specific Competences most demanded to fill the jobs in the different functional areas of business, where the most mentioned were: in Commercial Areas: customer orientation, flexibility, business/marketable skills, interpersonal communication skills and ability to perform under pressure. In areas of Production / Operations: flexibility, ability to perform under pressure and adaptability to new technologies. In Administration areas: analytical thinking, adaptability to new technologies and skills in statistics. In Legal Areas: analytical thinking. In HR Areas: flexibility, active listening, adaptability to new technologies and ability to perform under pressure. And finally it is worth mentioning “Work motivation” as the selected competition for all areas in a high percentage.

Regarding to research purpose, we can state that it has been reached. The composition of the sample offers a good consistency and validity for the results obtained are considered representative of the business demands. From the experience gathered by the researchers of this work, in the academic field, as in various meetings held in recent years with colleagues from various disciplines, we collected –empirically– such demands.

Keywords: youth labor market; labor profiles; organizational values; labor insertion skills; competences in young people.