

LAS COMPETENCIAS Y LAS HABILIDADES DIRECTIVAS, ASPECTOS CLAVE EN LA FORMACION DE LA INGENIERIA

Olga Pons Peregort¹, Carolina Consolación Segura²

¹ Dpto. de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Cataluña. Campus Nord . Módulo C5. Pl. 0. olga.pons@upc.edu

² Dpto. de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Cataluña. Campus Nord . Módulo C5. Pl. 0. carolina.consolacion@upc.edu

Palabras clave: formación, habilidades directivas, competencias.

Resumen

La presente comunicación trata sobre la importancia de las habilidades y las competencias en la formación de la ingeniería y en el futuro profesional de los titulados y cuáles son más decisivas para la mejor adaptación del ingeniero/a en un mundo cada vez más global y competitivo y en la sociedad del conocimiento.

En este trabajo nos centraremos en reflexionar sobre el Perfil de la Ingeniería de Telecomunicaciones ya que es nuestro ámbito de docencia y para ello nos basaremos en un estudio llevada a cabo por el Departamento de Organización de Empresas de la Universidad Politécnica de Catalunya, sobre los titulados de las Ingenierías de Telecomunicaciones y de Electrónica en las empresas de estos sectores.

1. Introducción

El ingeniero/a una vez finaliza su carrera, se incorpora al mundo laboral con perspectivas de desarrollar su carrera profesional en una organización, y en un futuro, ocupar puestos de responsabilidad o directivos. El titulado dispone de una gran cantidad de conocimientos científicos y técnicos acumulados, pero la base de conocimientos en el ámbito del comportamiento humano en las organizaciones es muy limitado.

Ante este hecho, es habitual en la profesión, independientemente del área en que desarrolle su actividad, dedicar parte de su trabajo a ejercer las habilidades directivas de tarea, como son, planificar , organizar, dirigir , coordinar y controlar el trabajo, pero también las habilidades de relación, directivas o competencias, como por ejemplo, saber motivar, comunicar de manera eficiente, saber delegar, crear un equipo de trabajo, fomentar la creatividad y la innovación y también gestionar personas, como por ejemplo, seleccionar personal, analizar y evaluar el rendimiento del equipo de trabajo o detectar las necesidades de formación de este equipo.

Entendemos por **competencia**, la capacidad susceptible de ser medida, necesaria para realizar un trabajo de manera eficaz y configurada, principalmente, por conocimientos, aptitudes,

rasgos de personalidad, destrezas y habilidades¹.

Por este motivo pensamos que es imprescindible que la Universidad sea consciente de estas lagunas en los planes de estudio y fomente asignaturas donde se pueda profundizar en las habilidades directivas. Como nos comentaba un directivo de una compañía, “En mi empresa necesito gente que tenga una buena preparación técnica, pero sobre todo personas que sepan mover personas....”

2. Estudio sobre el perfil y la situación de los Ingenieros/as en las empresas

Los objetivos generales del estudio han sido los siguientes:

- ✓ Identificar las características del mercado de trabajo al que acceden los nuevos titulados en Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones.
- ✓ Describir los perfiles profesionales que las empresas solicitan para este grupo de titulados.
- ✓ Conocer las necesidades actuales y futuras de las empresas en materia de contratación de personal.
- ✓ Valorar las necesidades de mejora de la empleabilidad de estos titulados.

La metodología utilizada para el estudio fue el Diseño de un cuestionario y la selección de la muestra de empresas del sector electrónico y telecomunicaciones con sede en Barcelona, (un total de 32 empresas seleccionadas).

La duración del estudio fue de Enero a Abril del 2005 y se obtuvieron un total de 20 respuestas.

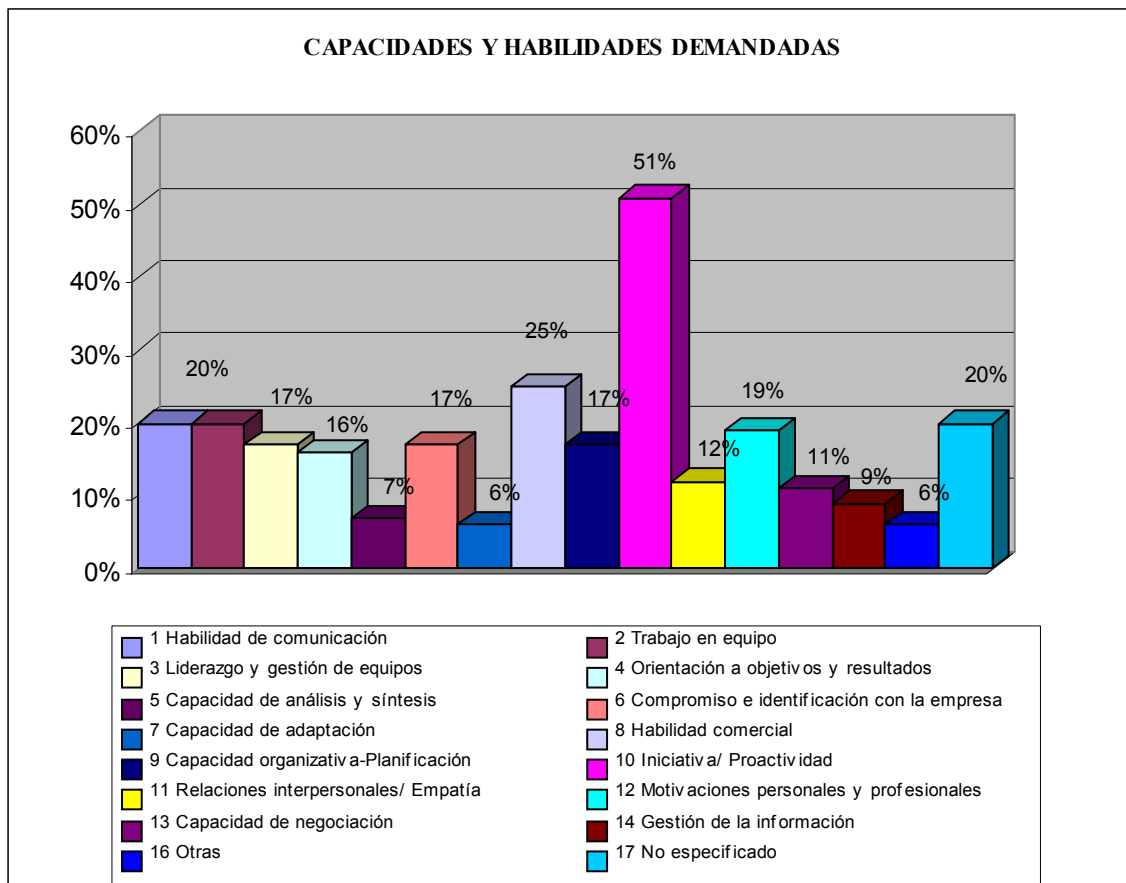
Una vez analizados los resultados y redactado el informe final, se envió un resumen a las empresas participantes.

2.1. Capacidades y habilidades demandadas en las ofertas de empleo.

Si analizamos las habilidades demandadas en las ofertas de trabajo para el perfil de Ingeniería de Telecomunicaciones y Electrónica, tal como nos muestra el Gráfico 1, constatamos que por orden de importancia, se destaca la iniciativa y la proactividad, (51%), las habilidades comerciales (25%) y la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo y la motivación (20%).

Gráfico 1. Capacidades y habilidades demandadas en las ofertas de empleo

¹ Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ed: Gestión 2000. Barcelona.



Fuente: elaboración propia

2.2. Valoración de los titulados

La valoración que hacen las empresas de los titulados/as en Ingeniería de Telecomunicaciones y Electrónica es muy favorable; ya que la mayoría de empresas puntuó un 4 (siendo la máxima puntuación 5).

En relación a los puntos fuertes y puntos débiles de los titulados y tituladas según la opinión de los responsables de Recursos Humanos de las empresas consultadas, podemos destacar los siguientes:

Tabla 1. Puntos fuertes y puntos débiles

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
Buena formación de base. Buenos conocimientos teóricos y técnicos	Falta de contacto con la realidad práctica. Desconocimiento entorno laboral
Personas con orientación profesional definida.	Poca experiencia profesional.
Flexibilidad y resolución de problemas.	Carencias técnicas específicas y en algunos casos prepotencia.
Disposición para el aprendizaje y adaptación	Orientación al cliente.
Seriedad y capacidad de adaptación.	Desconocen la realidad práctica.
Formación, organización y calidad en el trabajo.	En algunos casos la actitud.
Ilusión por aprender y alta implicación	Idiomas.
Capacidad para asumir responsabilidades.	Diferencias entre la teoría y la práctica

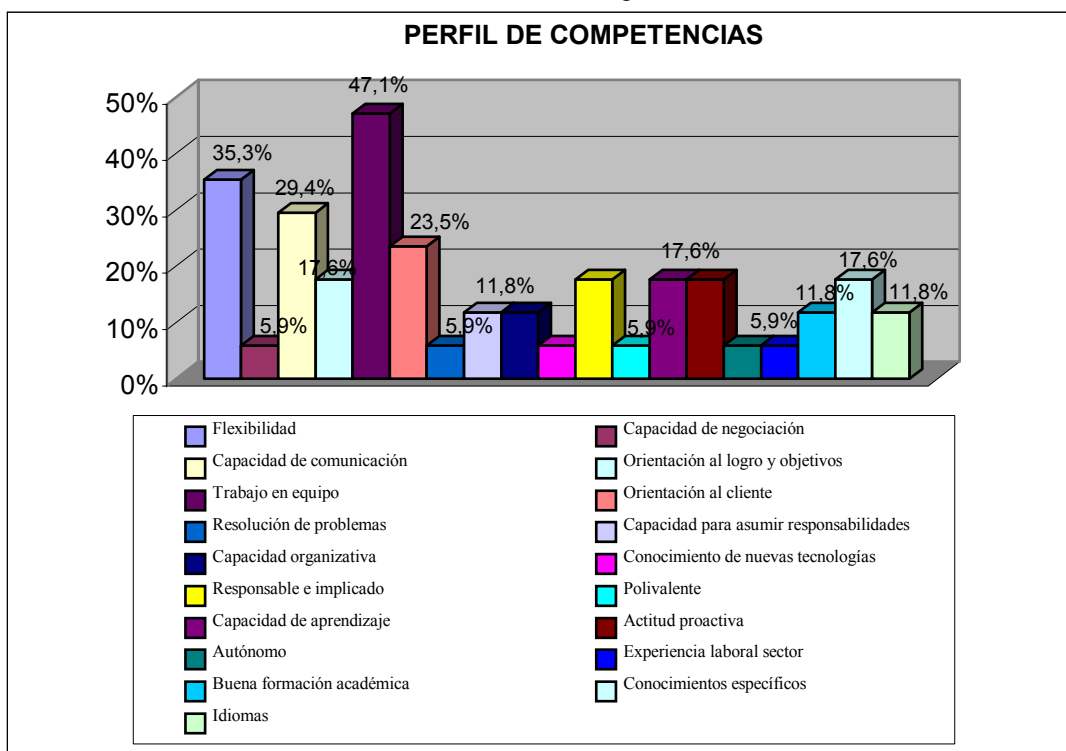
Capacidad para asimilar con rapidez la situación del mercado y para desarrollar proyectos.	
Desarrollos matemáticos, teoría electrónica y programación	Desarrollo de proyectos

Fuente: elaboración propia

En relación a los aspectos del Currículum que más se valoran por orden de importancia son: la experiencia laboral durante los estudios, los idiomas y las estancias en el extranjero.

2.3. Perfil de Competencias

Gráfico 3. Perfil de competencias



Fuente: elaboración propia

Como indica el Gráfico 3, las competencias más demandadas por las empresas a los titulados son: la capacidad de trabajo en equipo (47,1%), seguida de la flexibilidad (35,3%), la capacidad de comunicación (29,4%) y la orientación al cliente en un 23,5%.

Después de este grupo de mayor porcentaje nos encontramos con un grupo de competencias de porcentaje similar: la orientación al logro y resultado, la implicación en el trabajo, la capacidad de aprendizaje y la actitud proactiva todas ellas con un porcentaje de un 17,6%.

2.4. Nivel de cumplimiento expectativas

Tabla 2. Nivel de cumplimiento de las expectativas

COMPETENCIAS	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Adaptación a la empresa	0%	5.88%	5.88%	70.58%	11.76%
Habilidades de comunicación	0%	5.88%	5.88%	41.17%	0%
Capacidad de trabajar en equipo	0%	0%	23.53%	64.7%	5.88%
Iniciativa/espíritu emprendedor	0%	11.76%	47.058%	29.41%	5.88%
Adopción de riesgos	0%	17.64%	64.7%	5.88%	5.88%
Liderazgo y conducción de grupos	0%	35.29%	41.17%	17.64%	0%
Capacidad de negociación	0%	41.17%	29.41%	17.64%	5.88%
Resolución de conflictos	0%	23.53%	47.05%	23.53%	0%
Toma de decisiones	0%	11.76%	52.94%	23.53%	5.88%
Planificación del tiempo	5.88%	5.88%	52.94%	23.53%	5.88%
Capacidad de planificación	5.88%	5.88%	41.17%	29.41%	11.76%
Comportamiento ante fracasos	0%	0%	0%	5.88%	0%
Confianza en sí mismo	0%	0%	0%	0%	5.88%

Fuente: elaboración propia

Observando los resultados de la tabla anterior, podemos dividir las competencias en tres grupos, según el porcentaje más alto para cada competencia:

1. El titulado según las empresas consultadas muestra un desarrollo elevado en las siguientes competencias:
 - Adaptación a la empresa
 - Habilidades de comunicación
 - Capacidad de trabajar en equipo
 - Comportamiento ante fracasos
 - Confianza en sí mismo

Las empresas consultadas otorgan a los recién titulados un desarrollo elevado de la habilidad de comunicación. Este dato contrasta, con los resultados obtenidos por otros estudios de años anteriores (Observatorio de las empresas 2002) en el cuál el 40% de las empresas consultadas consideraban que los recién titulados presentaban un desarrollo bajo de dicha competencia.

Esta mejora obtenida ha podido ser debida a la incisión de la universidad en este aspecto (aumentando el número de exposiciones públicas de trabajos de los alumnos desarrollando así su oratoria y su fluidez verbal).

2. El titulado según las empresas consultadas muestra un desarrollo medio de las siguientes competencias:
 - Iniciativa/ espíritu emprendedor
 - Adopción de riesgos
 - Resolución de conflictos
 - Toma de decisiones

- Planificación del tiempo
- Capacidad de planificación

Según la tabla adjunta, las empresas consultadas valoran con un nivel medio-alto el nivel de iniciativa, la planificación del tiempo y la capacidad de planificación de los recién titulados. Consideran que durante su formación universitaria, han desarrollado de forma satisfactoria las capacidades de planificación del tiempo y capacidad de planificación debido a la cantidad de informes y trabajos prácticos que realizan con plazos de entrega fijados.

Según dichas empresas, los recién titulados muestran ganas de aprender, son ambiciosos y quieren crecer profesionalmente aunque algunas empresas han detectado en algunos titulados cierta prepotencia.

3. El titulado según las empresas consultadas muestra un desarrollo bajo de las siguientes competencias:

- Liderazgo y conducción de grupos.
- Capacidad de negociación.

La empresa sabe que es difícil que dichas competencias hayan sido desarrolladas por un recién titulado y que deberán ser desarrolladas a través de la formación interna, una vez el titulado forma parte de la empresa.

Conclusiones

Las empresas solicitan cada vez más competencias personales en los candidatos para un puesto de trabajo (sólo un 20 % de las ofertas no demandan ningún tipo de habilidad o competencia).

Las competencias y habilidades que más se han solicitado las empresas a través de las ofertas de empleo han sido: Iniciativa/ Proactividad (51%), habilidad comercial (25%), disponibilidad para viajar (25%), habilidad de comunicación (20%) y trabajo en equipo (20%).

La valoración que hacen las empresas de los Ingenieros/as de Telecomunicaciones y Electrónica es muy favorable. Como puntos fuertes cabe destacar su buena formación de base y sus buenos conocimientos teóricos y técnicos su buen nivel técnico, disposición para el aprendizaje y adaptación. Como puntos débiles el desconocimiento entorno laboral y algunas carencias técnicas específicas.

Las competencias que las empresas consideran más importantes son: la capacidad de trabajo en equipo, la flexibilidad, la capacidad de comunicación y la orientación al cliente.

Los titulados según las empresas consultadas muestra un desarrollo elevado en: adaptación a la empresa, habilidades de comunicación, capacidad de trabajar en equipo, comportamiento ante fracasos y confianza en sí mismo y una puntuación baja en: liderazgo y conducción de grupos y capacidad de negociación.

Bibliografía

- Informe sobre la situación laboral de los ingenieros de telecomunicación. Año 2002. COIT-AEIT.
- Informe sobre els titulats a la UPC. Oficina d'Orientació i Inserció Laboral de la UPC. 2002.
- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ed: Gestión 2000. Barcelona.
- Libro blanco sobre la Ingeniería de Telecomunicación. Proyecto Aneca. Estudio de los perfiles profesionales relacionados con la Ingeniería de Telecomunicación. ETSIT – UVIGO. Noviembre 2003.