

EMPLEABILIDAD COMO FACTOR DE ÉXITO PROFESIONAL Y PERSONAL

Carolina Consolación Segura¹, Olga Pons Peregort²,

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

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

Palabras clave: empleabilidad, perfil ingeniería, habilidades directivas, competencias.

1. Introducción

La presente comunicación pretende ser una reflexión y análisis sobre la empleabilidad. Entendemos por empleabilidad, el conjunto de habilidades, competencias, conocimientos y aptitudes que posee un individuo y que facilitan su incorporación al mercado laboral.

Efectivamente hay muchos factores que predisponen a las personas y que les ayudan a encontrar un trabajo que les guste y para el cual están preparadas con más o menos facilidad. Lo difícil es encontrar un equilibrio entre estos factores, ser capaz de identificar aquellos sin los cuales nos cerramos las puertas, tener la capacidad de hacer el diagnóstico de nuestras carencias y en consecuencia actuar.

En los colegios y en las universidades trabajamos y formamos en conocimientos, tecnologías, valores y en ocasiones algunas habilidades, pero, la pregunta es: ¿Qué hacemos y qué podemos hacer para mejorar la empleabilidad de nuestros estudiantes?

A continuación se identifican estos factores y se proponen acciones para mejorar y desarrollar la empleabilidad

2. Factores que ayudan a mejorar la empleabilidad

2.1. El currículum vitae y la entrevista de trabajo.

Un factor necesario en el que podemos contribuir a mejorar la empleabilidad de los estudiantes consiste en darles unas directrices de cómo elaborar un buen *currículum vitae* , a pesar de que existen plantillas en Internet, libros y documentación al respecto, y de que cada maestrillo tiene su librillo, hay algunos aspectos de contenido y forma que vale la pena que les queden claros. Es interesante que sepan como redactar una carta de presentación, darle un toque personal en función del puesto, al final lo importante es no

sólo dar las directrices y enseñarles que su sentido común les dará respuesta a muchas de sus preguntas, sino que redacten su primer *currículm vitae* y su primera carta de presentación. Otro aspecto interesante a tratar es el como afrontar una entrevista de trabajo, las simulaciones en clase a través de preguntas, abordar el tema del vestuario etc., son aspectos que pueden ser útiles para este fin.

2.2 El desarrollo de la inteligencia emocional

Todos sabemos que la inteligencia la podemos medir de muchas maneras, la forma utilizada durante muchos años ha sido el coeficiente intelectual, pero éste solo mide algunas facetas de la inteligencia y se olvida de otras que son imprescindibles hoy en día, para un buen desarrollo profesional y personal. Es necesario, por tanto, el desarrollo de la inteligencia emocional a través del desarrollo de las llamadas competencias personales e interpersonales que la configuran.

Entre las competencias personales destacamos el **Autoconocimiento**, que importante es conocer nuestras fortalezas y nuestras debilidades. Sin autoconocimiento vamos a ser incapaces de identificar nuestro potencial y dar paso a la acción, sino nos conocemos a nosotros mismos, es imposible conocer que tipo de trabajo, que responsabilidades que actividades nos gustaría asumir en un futuro. Es importante pues, que cuanto antes nos enfrentemos a la pregunta: ¿Cuál son mis puntos fuertes y cuáles son mis puntos débiles?. Como veremos más adelante el autoconocimiento es imprescindible para el desarrollo de otros factores que influyen en la empleabilidad como son la creación de una marca personal o el coaching.

Otra de las competencias personales importantes es la **Automotivación**, la motivación repercute tanto en la cantidad como en la calidad de nuestro rendimiento laboral, pero hay muchos factores del entorno, compañeros, presión en el trabajo, entorno familiar etc. que puede fácilmente desmotivarnos. Debemos aprender a tener recursos, formas y maneras de automotivarnos, es importante que nuestros alumnos reflexionen acerca de sus recursos para no caer en la desmotivación, aprender a desconectar, aprender a relajarse en momentos de tensión. Un término que se está utilizando mucho y está estrechamente relacionado con la automotivación es la **resilience** que la podemos definir como la capacidad que tiene una persona a superarse, madurar y adquirir mayor competencia frente a circunstancias adversas empleando sus recursos biológicos, psicológicos y ambientales. Una persona *resiliente* suele ser empática, gestiona bien las emociones y los impulsos fuertes, suele ser hábil en la resolución de problemas y toma de decisiones, aprende de sus éxitos y también de sus fracasos y suelen ser personas flexibles que se adaptan al cambio y a los obstáculos. La *resilience* como vemos, tiene muchos puntos en común con la automotivación.

Finalmente otro factor a tratar dentro de las competencias personales es el del **Autocontrol**, a lo largo del día tenemos muchas ocasiones que nos propician a perder el control, aprender a contenerse en un momento de gran tensión o conflicto es del todo necesario.

Si pasamos a comentar las competencias interpersonales, encontramos la **Empatía**, y la definimos como la capacidad que poseemos para ponernos en el lugar de otra persona, entender sus sentimientos, emociones y comprender porque una persona actúa de una determinada manera. El interesarnos por sus circunstancias personales, sus gustos, sus

problemas etc...nos puede ayudar a mejorar nuestro grado de empatía. Hay pequeños ejercicios fáciles de hacer en clase que pueden ayudar a definir los rasgos de una personalidad empática, si conocemos cuáles son, será más sencillo reflexionar sobre nuestra personalidad e intentar mejorar nuestra empatía.

Por último destacar la **Capacidad de Relación** o **Habilidades sociales** es importante aprender a crear y a cultivar una buena red de relaciones, nuestra red de relaciones bien gestionada puede ayudarnos enormemente y es una oportunidad de lujo para mejorar nuestra empleabilidad.

Hay que enseñar a no desaprovechar jamás una buena oportunidad para contactar, conocer o establecer una relación con alguien, ya que es fuente continua de aprendizaje.

Todas estas capacidades de relación nos ayudarán a desarrollar un buen trabajo en equipo, hablar en público que todavía es una práctica poco habitual en algunas universidades y que existen muchas formas y maneras de potenciar.

2.3 El coaching o Asesoramiento personal

El coaching lo definimos como un proceso que consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. El coaching parte de la base de que cada persona tiene un potencial oculto que es necesario liberar. Lo mejor de cada persona está en su interior. Tanto si actuamos de coachee, es decir, la persona que recibe ayuda como de coach, estaremos mejorando nuestra empleabilidad. En las organizaciones se buscan personas que sepan mover personas y que sepan sacar lo mejor de cada una, como dijo Goethe “lo mejor que puedes hacer por los demás no es enseñarles tus riquezas sino hacerles ver la suya propia”. El rol del responsable debe evolucionar hacia un rol de facilitador.

2.4 El branding personal

Pensamos que es muy importante aprender a crear una marca personal, todos los factores citados anteriormente son importantes para el branding personal. La marca personal es la percepción que tiene el entorno de todos aquellos atributos personales y características que nos hacen sobresalir, diferenciarnos y ser tenidos en cuenta por todos los que nos necesitan. Si conseguimos imprimirnos una marca de confianza, ganaremos la lealtad de las personas y de las organizaciones con las que interaccionemos. Tener una marca personal es entender y descubrir aquello que nos hace percibirnos como únicos, nuestras fortalezas, valores, pasiones y objetivos, y utilizarlos en provecho de nuestro desarrollo personal y profesional.

La marca personal implica influir en las percepciones, es importante concienciar a nuestros alumnos de que han de ser unos buenos profesionales y además lo han de parecer, eso les va a permitir posicionarse en el mercado laboral.

2.5. Valores, Hábitos y Virtudes

Un valor es un referente moral que guía las acciones y los hábitos y son evidencias conductuales repetidas que nos llevan a la virtud. Los hábitos no se adquieren de hoy

para mañana, requieren repetición y constancia, el que ha adquirido un hábito puede empezar por otro, por tanto no se puede improvisar. Es necesario concienciarnos reflexionar sobre la importancia de los valores y la adquisición de hábitos y virtudes.

Las virtudes cardinales de Tomás de Aquino son: la Prudencia, la Justicia, la Fortaleza y la Templanza. La prudencia es la virtud que guía a las demás virtudes morales, la justicia consiste en dar a cada uno lo que le corresponde, la fortaleza consiste en tener valor y la constancia para perseverar en una obra buena hasta el final, no importando los obstáculos. La virtud de la templanza es la virtud que nos capacita para controlar y canalizar correctamente nuestros deseos y tendencias. El cultivo de las virtudes nos llevara a luchar por conseguir una conducta ética que guíe correctamente nuestras acciones.

La adquisición de virtudes nos otorga coherencia y credibilidad y contribuye también a la mejora de la empleabilidad.

Conclusiones

El trabajar la empleabilidad no se entiende si no es desde una perspectiva proactiva, no podemos quedarnos con un simple diagnóstico, sino que hay que ir más lejos. La alta competitividad, la globalización de los mercados a todos los niveles nos obliga a encontrar sistemas y recursos que nos ayuden a mejorar nuestra empleabilidad.

Ayudemos a aumentar la empleabilidad de nuestros alumnos para que consigan un éxito profesional y personal en sus vidas, eso es y será también nuestro éxito.

Bibliografía

Goleman, D. (1997). La inteligencia Emocional. Ed. Kairos. Barcelona

Goleman, D. (1999). La práctica de la Inteligencia Emocional (1999). Ed: Kairos . Barcelona

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

Ortega, R. Resultados extraordinarios: Claves para marcar una diferencia personal y profesional. Ed: ESIC. Madrid.