

Adecco

Professional

better work, better life

**Las competencias desde la
perspectiva de la empresa**

Barcelona, 13 de mayo 2009

Jeniffer Fast

jeniffer.fast@adecco.com



Índice

- Definición de Competencia
- Importancia de las Competencias en la empresa
- Acercamiento Universidad - Empresa
- Competencias más relevantes para la empresa
- Generación Y
- Competencias “obligatorias”
- Conclusiones
- Ruegos y preguntas

Competencia:
Conjunto de conocimientos,
habilidades y actitudes que
se deben integrar para
realizar una tarea específica

Definición de Competencia

“La competencia es la capacidad de responder con éxito a las **exigencias personales y sociales** que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Comporta dimensiones tanto de tipo **cognitivo como no cognitivo**. Una competencia es un tipo de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: ***saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes)***”
(Rué, 2005).

SABER + SABER HACER + SER

Importancia de las competencias

- El entorno económico y laboral actual, en constante proceso de cambio y globalización, está exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica.
- Las empresas están satisfechas con la formación de los universitarios que se incorporan a sus organizaciones.
- Sin embargo, también perciben ciertas carencias en el desarrollo de habilidades profesionales, que son el elemento más importante a la hora de seleccionar a un candidato.
- Dentro de las organizaciones, las competencias son utilizadas para potenciar el capital humano en función de los objetivos del puesto, área y organización, así como también desarrollar al ser humano.

Elemento más importante a la hora de seleccionar un candidato y la herramienta para su desarrollo

Aproximación Universidad - Empresa

- Es un continuo debate si la Universidad y la Empresa están todo lo cerca que sería deseable. Existen desde siempre innumerables iniciativas de acercamiento pero parece que aún queda camino por recorrer.
- La nueva manera de enfocar la evaluación de los Trabajos de Fin de Grado y los Trabajos de Fin de Master es un paso adelante importante (*)
- Las empresas podrán conocer qué competencias y cómo se están evaluando para poder gestionar correctamente las expectativas que se tengan del graduado.
- Hablar de **competencias**, por tanto, permite una aproximación entre el mundo académico y el mundo laboral.

Las empresas tendrán un referente claro de aquello que los graduados saben, saben hacer y son.

Fuente: La evaluación de los TFG y los TFM

Competencias más importantes: Adecco

TODOS LOS EMPLEADOS

- ✓ VOCACIÓN DE SERVICIO
- ✓ PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN
- ✓ INICIATIVA Y PROACTIVIDAD
- ✓ FLEXIBILIDAD
- ✓ TOLERANCIA AL ESTRÉS
- ✓ CAPACIDAD RESOLUTIVA
- ✓ ACTITUD POSITIVA
- ✓ DINAMISMO

MANAGERS

- ✓ ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- ✓ TOMA DE DECISIONES
- ✓ DIRECCIÓN DE EQUIPOS
- ✓ VISIÓN DE NEGOCIO
- ✓ COMUNICACIÓN

Competencias más importantes: Resumen

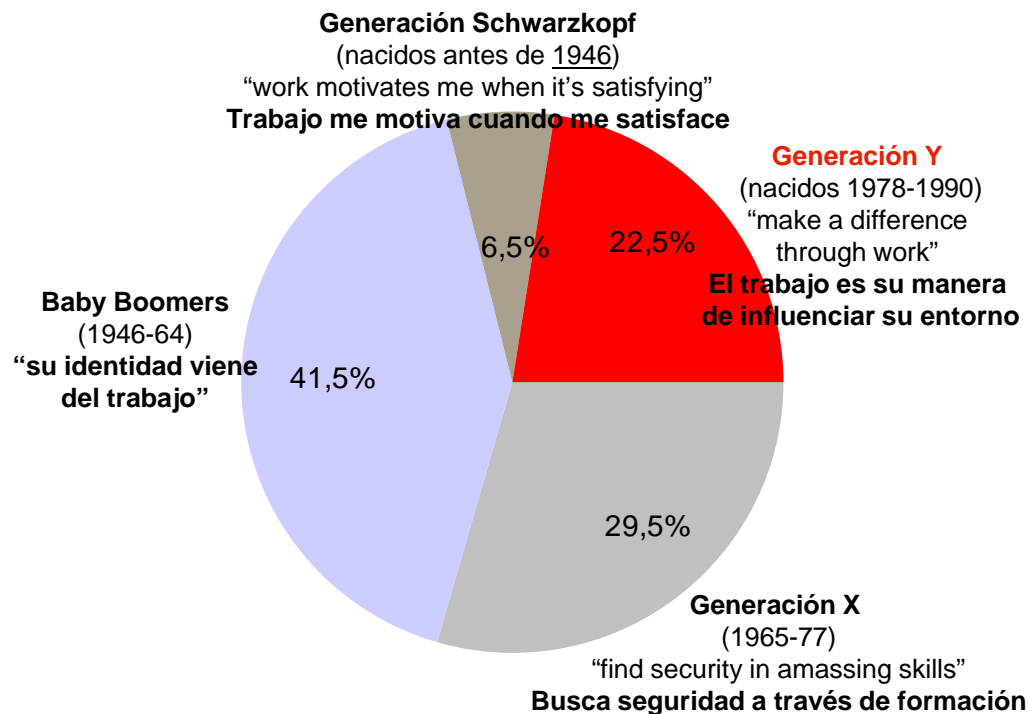
- ✓ Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo
- ✓ Capacidad para trabajar bajo presión
- ✓ Buena expresión oral y escrita en la propia lengua
- ✓ Conocimiento de una segunda lengua
- ✓ Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones
- ✓ Capacidad de análisis, crítica y síntesis
- ✓ Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información
- ✓ Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad

- ✓ Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación
- ✓ Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros
- ✓ Iniciativa y espíritu emprendedor
- ✓ Preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien
- ✓ Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista
- ✓ Motivación, entusiasmo, ganas de aprender
- ✓ Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros

Fuente: Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa. Universia/Accenture

Bienvenido a “Generación Y”

Fuerza laboral no-institucional en **EEUU** por generación
Estimación 2006, 100%= 150 millones de trabajadores



“La fuerza laboral con más necesidad jamás de mantenimiento”
(Bruce Tulgan, Rainmaker Thinking)

- “Los Gen Y parece que siempre están en el gimnasio”
- Mas de 1/3 de los de 18-25 años tienen un tatuaje
- 30% tienen un piercing en algún lado mas que en sus lóbulos, y se consideran “con estilo” y no rebeldes.
- “desde que nacieron se les ha dicho que pueden ser lo que deseen cuando sean mayores”

Fuente: RainmakerThinking, Inc. (10-yr workplace study and update), Pew Research Center for the People and the Press, Fortune magazine (2007)

La generación “Y” en nuestros trabajos

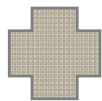
Gente joven:

- Aprenden rápido
- Entusiasmados por tecnología
- Alta autoestima
- A favor de formación
- Orientados a objetivos
- Socialmente conscientes
- Tolerantes



Les puede faltar:

- Escritura
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Aptitudes interpersonales
- Modales de oficina / horarios
- Visión para los negocios



También pueden tener:

- Lealtad a corto plazo
- Necesidad de supervisión
- Deseo por tenerlo todo “ahora”



Esto puede implicar:

- Problemas iniciales
- Difíciles de liderar
- Expectativas diferentes

Fuente: Adecco Institute, “Transitioning from Education to Work: can we ease the (hard) journey for Europe’s Young? (March 2007)”

La generación “Y” en nuestros trabajos

- Responsabilidad individual, libertad para tomar decisiones
- Entorno de trabajo agradable, que fomente las relaciones sociales
- Oportunidades de aprendizaje y crecimiento
- Colaboración y toma conjunta de decisiones
- Feedback continuo y revisiones de su rendimiento
- Comunicación abierta y gestores cercanos y accesibles
- Respeto de los mayores a su estilo de vida y trabajo
- Retribución por resultados
- Flexibilidad temporal y espacial

Las prioridades a la hora de elegir un empleo parecen vincularse en mayor medida a la estabilidad, la posibilidad de conciliar vida familiar con la laboral y a los ingresos

Fuente: IESE Business School. Mayo 2008. Políticas para dirigir a los nuevos profesionales. Motivaciones y valores de la Generación Y.

La generación “Y” en nuestros trabajos

- Estamos asistiendo a una brecha generacional en la manera de percibir y entender el trabajo y, por tanto, a una nueva era en cuanto a los valores asociados a él se refiere.
- Carácter crítico, lo cuestionan todo, son más listos, más rápidos y más sociales, tienen una gran capacidad de comunicación, necesitan expresar lo que piensan y lo que sienten y aspiran a cambiar el mundo.
- El valor del ocio va al alza y también el de la familia.
- Otro valor a destacar por el cambio que va sufriendo es el del esfuerzo, claramente en decadencia.

Fuente: Adecco Institute, “Transitioning from Education to Work: can we ease the (hard) journey for Europe’s Young? (March 2007)

La generación “Y” en nuestros trabajos

- De estos jóvenes es fundamental diferenciar sus actitudes potenciales de su capacidad de adaptación.
 - Las primeras son positivas, apuntan a la creatividad, a la asunción de responsabilidades y a la productividad, pero es condición sine qua non que la empresa no sólo les ofrezca salario, sino que tienen que gozar de otros ingredientes (horario, tareas, buenos jefes y buen ambiente).
 - De no existir, la potencialidad degenera en adaptación instrumental y apatía ante las circunstancias.
- Entre las críticas que estos jóvenes reciben, hay tres aspectos que son claves: su falta de compromiso, su exigencia y su individualismo.

Las características concretas de los jóvenes implica el seguimiento cercano de una serie de Competencias muy importantes para las organizaciones

Fuente: Adecco Institute, “Transitioning from Education to Work: can we ease the (hard) journey for Europe’s Young? (March 2007)

Visión de Adecco sobre empresas: Liderazgo

- 1. Empresas y regiones enteras se enfrentan a una presión para aumentar la productividad, más alta que nunca. Se intensifica por el incremento en la competición en el mercado nacional y por la entrada de competidores de países emergentes.**
 - Las reestructuraciones serán continuas, “lo único seguro es el cambio”
 - Más y más enfoque en el core del negocio, el resto se externalizará o se hará con un socio
- 2. La supervisión aumenta a niveles desconocidos (YouTube, blogs, Wiki etc)**
 - Un único mensaje para todos, interno y externo. La única arma: honestidad
 - Ya no se trata de posicionamiento, si no de postura
 - Errores se toleran, mientras se responde y actúa en la manera correcta (p.e. Nike)
 - Compliance y niveles mínimos en servicio son fundamentales para empresas globales
- 3. Menos jerarquía**
 - Cultura y un propósito común es igual de importante como la estrategia de la empresa
 - Se trata menos de gestión y más de liderazgo
 - Hay falta de líderes en las empresas, es un bien escaso. Pero se puede formar y es una actividad en alza

Competencias “obligatorias”

- En el estudio aparece una lista extensa de competencias (29) todas ellas importantes y significativas
- Es razonable y comprensible que se tenga que priorizar en base a los objetivos de cada uno de los programas educativos
- Para las empresas sería muy importante el que existiera un núcleo común de competencias de obligatoria evaluación por todas las Universidades y un criterio único y común
- Las características particulares de la generación actual así como las necesidades de las empresas implica que haya una serie de competencias de importante cumplimiento

Existen, por tanto, una serie de Competencias que deberían ser de evaluación “obligatoria”

Competencias “obligatorias”: Las 10 competencias

1. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
2. Comunicación oral y escrita en lengua inglesa
3. Organización y planificación
4. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad
5. Trabajo en Equipo
6. Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones
7. Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros
8. *Trabajo bajo presión, tolerancia al stress*
9. *Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista*
10. *Compromiso e identificación con la compañía*

Conclusiones

- Definimos Competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se deben integrar para realizar una tarea específica: *Saber + Saber Hacer + Ser.*
- Las Competencias son el elemento más importante a la hora de seleccionar un candidato.
- Las Competencias se utilizan dentro de las organizaciones para potenciar y desarrollar el capital humano.
- Las empresas tendremos un referente claro de aquello que los graduados saben, saben hacer y son.
- Las Competencias van a permitir un acercamiento entre la Universidad y la Empresa.
- Las características particulares de la generación de los graduados actuales implica hacer un seguimiento especial al cumplimiento de determinadas competencias que son críticas para las organizaciones actuales.
- Aunque el listado de competencias a evaluar es amplio, existen una serie de competencias que deberían ser de “obligado” cumplimiento su evaluación.
Las 10 competencias.

MUCHAS GRACIAS

