

## La innovación requiere nuevas competencias laborales

Pilar Gurrola Togasi  
pgurrola43@hotmail.com  
Universidad de Guadalajara, México

Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, "innovación y difusión de la tecnología". Año 3, núm. 5, septiembre 2013-febrero 2014.

Recibido: 20-08-2013

Aceptado para su publicación: 09-09-2013

Pilar Gurrola Togasi, maestra en Tecnologías Avanzadas en Educación por la Universidad Tepeyac. Licenciada en Informática Administrativa por el ITESM Campus Virtual. Imparte clases en diversas instituciones de educación media superior, superior y posgrado, entre ellas: la UDG, el Tecmilenio, la UPN, la UNIVDEP y la UTEL. Actualmente dirige tesis en los temas de tecnología educativa. Colaboró por 15 años en el ITESM, Campus Ciudad de México, en las direcciones de Educación Continua, Escolares y Programas Internacionales.

# La innovación requiere nuevas competencias laborales

Pilar Gurrola Togasi

Yala'

## Resumen

El aumento de la innovación en los procesos de producción de bienes y servicios, demanda del capital humano nuevas competencias personales que les permitan desarrollarse con una mayor eficiencia en los puestos de trabajo en la actualidad. La falta de desarrollo de estas competencias y la desvinculación de los planes y programas de estudio del mercado real de trabajo que absorberá a los egresados de las universidades, está propiciando que los nuevos profesionistas no sean contratados por empresas que sean capaces de ofrecerles mejores oportunidades de desarrollo.

En este trabajo se presenta la investigación realizada en un grupo de exalumnos de las carreras de ingeniería en sistemas y pedagogía de una universidad privada ubicada en la Ciudad de México, con el fin de ejemplificar la desvinculación entre universidad-empresa.

## Palabras clave

Innovación, competencias personales, capital humano, vinculación universidad-empresa, curriculum.

## Abstract

The increase of innovation processes in the production of goods and services, defendant of the human capital new personal skills that allow them to develop greater efficiency in today's jobs. The lack of development of these competences and the untying of the plans and programs of the real market for work that will absorb the graduates of the universities, it is encouraging that the new professionals are not absorbed by companies that are able to offer better opportunities for development.

This paper presents research carried out in a group of alumni of the careers of systems engineering and pedagogy of a particular university located in Mexico City, in order to exemplify the disassociation between university-company.

## Keywords

Innovation, personal skills, human capital, university-company relations, curriculum.

## Introducción

**E**l término innovación, se ha convertido en la actualidad en un tema que recurrentemente es mencionado en los medios políticos y económicos, pero pocas veces se reflexiona sobre su significado y las implicaciones que ha traído en la definición del estilo de vida de una nueva sociedad. La Unión Europea en su Libro Verde de Innovación (1995)<sup>1</sup>, ofrece una definición del término, presentándolo como:

La innovación consiste en la producción, la asimilación y la gestión con éxito de la novedad en el ámbito económico y social. Ofrece nuevas soluciones a los problemas y, por tanto, permite satisfacer las necesidades del individuo y de la sociedad. (Comisión Europea, 1995).

Se vive en una sociedad globalizante, donde las nuevas tecnologías juegan un papel clave para favorecer las relaciones entre países, donde la riqueza de los pueblos se basa en el conocimiento, la imaginación y el capital humano. Esta nueva sociedad se funda en los individuos, son ellos los protagonistas que junto con las nuevas tecnologías impulsan proyectos, que generan un impacto en las organizaciones que producen riqueza, con escenarios innovadores, alimentados de la creatividad de cada individuo.

En esta sociedad los cambios no son inevitables, sino necesarios y se producen cada vez con mayor rapidez, reinventando todo: las fronteras, las empresas, la educación, etcétera. Por lo que se observa, la innovación va más allá que sólo producir nue-

<sup>1</sup> Para conocer más sobre el contenido del Libro Verde del año 1995 puede ingresar en [http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_es.htm#1995](http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm#1995)

vos productos y servicios, sino que está modificando la forma de producir, cambiando los procesos o métodos utilizados por diversos agentes sociales. Por ejemplo, al innovar en un producto se mejora sus características, ya sean técnicas o funcionales, esto implica cambio desde el material con el que está elaborado, hasta el proceso de manufactura utilizado para su creación (Castro y Fernández, 2013).

Por lo tanto, el mercado laboral en la actualidad, requiere capital humano con nuevas competencias desarrolladas en las instituciones de educación superior, capaces de satisfacer la demanda de innovación generada por nuevas formas de elaborar productos y servicios. Desde el punto de vista social, no basta que las instituciones educativas egresen profesionistas al mercado laboral con cierta regularidad, sino que proporcionen una educación eficiente, fundada en el análisis del mercado laboral donde los egresados aplicarán los conocimientos y habilidades recibidas durante su formación profesional, con el fin de proporcionarles oportunidades de obtener mayor remuneración, con posibilidades de transformar su entorno y su país (Hernández, s.f.).

#### *Las competencias a desarrollar*

Una forma de enfrentar los cambios producidos por la innovación, es a través del desarrollo de competencias personales<sup>2</sup> en el capital humano. Pero, ¿Cómo desarrollar esas potencialidades en los alumnos? Dentro del contexto de las empresas, el capital humano es uno de los aspectos de más alto impacto dentro de las estrategias empresariales para ser más competitivas, hay que trabajar en las habilidades específicas de cada individuo, las cuales se pueden enfrentar por medio del desarrollo de competencias de desarrollo personal.

Desde fines del siglo XX y comienzos del XXI, la literatura especializada en administración busca caminos para desarrollar la personalidad de los empleados dentro de las organizaciones. Hablando de desarrollo de competencias con cambios de comportamiento para mejorar aspectos profundos de la personalidad, con el fin de desarrollar el talento necesarios para triunfar dentro de los puestos de

trabajo; por ejemplo para ser un buen administrador, debe desarrollar las competencias que son necesarias para tener éxito en este trabajo (Allen, 2009).

#### *La vinculación universidad-empresa*

Una de las principales funciones de las universidades es formar personas capaces de ejercer una profesión en un mercado laboral con cambios tecnológicos, económicos, sociales y políticos. Sin embargo, la mayoría de las instituciones educativas realizan sus planes de estudio sin tomar en cuenta las instituciones, y organizaciones que absorberán a sus egresados, descontextualizando el aprendizaje de los alumnos, así como deponiendo el desarrollo de competencias personales que los puestos de trabajo requieren, dejando a sus exalumnos pocas oportunidades para participar competitivamente en el mercado laboral.

De ahí la importancia de identificar los elementos del mercado laboral a incluirse en el currículum de las carreras profesionales, esto puede lograrse por medio del estudio de las características actuales del mercado real y potencial en el ámbito nacional e internacional.

La presente investigación ofrece la visión de un grupo de exalumnos de las carreras de ingeniería en sistemas computacionales y pedagogía de una universidad privada ubicada en la Ciudad de México que han enfrentado esta desvinculación entre empresa-universidad.

#### *Metodología*

Para efecto del presente trabajo se diseñó un cuestionario autoadministrado<sup>3</sup> con un conjunto de preguntas para captar la opinión de los exalumnos de las carreras de ingeniería en sistemas computacionales y pedagogía de la universidad estudiada, el cual se proporcionó vía correo electrónico, alojado en un sitio web, donde los participantes accedieron en forma remota, ofreciendo flexibilidad para ser contestado. La encuesta se realizó en agosto de 2012.

El universo de estudio lo constituyó los egresados de dichas carreras entre los años 2011 y 2012 que ascendió a 190 egresados. El tamaño de la muestra fue de 44 con representación de las dos carreras, seleccionada por un muestreo no probabilístico intencional, muestreo que intenta obtener muestras representati-

<sup>2</sup> Se refiere con el término de competencias personales al conjunto de capacidades, conductas y estrategias, que permiten a la persona a construir y valorar su identidad, relacionándose satisfactoriamente con otras personas y afrontar las demandas y las dificultades de la vida, siendo adaptables, ofreciendo bienestar personal para vivir un vida más plena y satisfactoria.

<sup>3</sup> En esta investigación se utilizó un software de código abierto en línea denominado e-encuesta accesible en la siguiente dirección <http://www.e-encuesta.com/index.do>

vas bajo la selección de un grupo típico, donde la investigadora selecciona a los individuos a los que se tiene fácil acceso (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010), con las siguientes características:

- Alumnos representativos relacionados con el uso de computadoras.
- Alumnos que se sabe que están laborando en el momento del estudio.

De los 44 egresados invitados al estudio, contestaron sólo 24 de ellos, es decir, el 54.55% de la muestra, representando el 12.63% de la población. El cuestionario cuenta con preguntas cerradas de opción múltiple, utilizando una escala de Likert, que permitió al sujeto elegir seis de las reacciones que mejor se adapta a la afirmación presentada:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Indiferente.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.
6. No cuento con suficiente información.

#### *Resultados de la investigación*

Al momento de aplicar el cuestionario, el 73% de los egresados se encontraban entre los 26 y 35 años, al obtener la media de la distribución de frecuencias, se definió que el promedio de la media de edades es de 33 años. Se deduce que la universidad tiene un grupo importante de jóvenes egresados que pueden permanecer en el mercado laboral por un mayor tiempo.

De los egresados económicamente activos 33% está laborando en puestos relacionados con su carrera, 25% laboran en actividades no relacionadas con sus estudios, el 1% están buscando su primer trabajo y el 18% realizan actividades independientes poco relacionadas con su profesión, información obtenida de la pregunta *Situación laboral actual*<sup>4</sup>, esta pregunta se relacionó con la pregunta *La formación que ha recibido de la universidad ha sido la adecuada*, donde el 67% de los egresados reportaron estar en desacuerdo, siendo un foco rojo para la institución, ya que la mayoría de sus exalumnos expresan no contar con los conocimientos necesarios para cubrir puestos de trabajo bien remunerados.

Reportando que los factores que han impedido su desempeño están enfocadas en el uso de tecnología, donde el 78% de los egresados consideran que la tecnología es un factor a tomarse en cuenta para ocupar puestos importantes dentro de las empresas, ya que las organizaciones están innovando constantemente los procesos de negocio; por otro lado la falta de desarrollo de competencias personales, no les permite relacionarse adecuadamente en los equipos de trabajos, ha sido un constante impedimento para ocupar puestos de dirección, donde el 83% de los egresados están totalmente de acuerdo que estas competencias son factores a considerar para que los negocios sobrevivan en la actualidad.

Los egresados consideran que una respuesta a la falta de conocimiento y competencias personales, puede resolverse mediante un vínculo universidad-empresa, donde el 44% de los egresados está de acuerdo y el 56% está totalmente de acuerdo que esté vínculo mejoraría su nivel educativo. Lo más destacado del estudio se centra en la necesidad de vincular la educación superior con el mercado laboral, de tal manera que los planes y programas de estudios se aboquen a las necesidades de los nuevos tipos de negocios, permitiendo que los exalumnos de las instituciones educativas sean absorbidos por una creciente Sociedad del Conocimiento que demanda una nueva forma de aprender.

#### *Conclusiones*

El papel económico del ser humano no había sido considerado como se ha hecho en la actualidad, donde la remuneración de un empleado se ve reflejada por sus conocimientos, destrezas y competencias con las que cuenta para desempeñar un trabajo específico dentro de una empresa, con conocimientos verificables, ya que sin ellos los individuos no podrían realizar sus tareas, sin embargo, no es todo lo que las empresas demandan de su capital humano, sino requieren que sean talentosos, de tal manera que se desempeñen exitosamente, utilizando elementos que no sólo están relacionados con el conocimiento, sino con características personales que marquen la diferencia dentro de las empresas.

<sup>4</sup> Cuestionario aplicado a los exalumnos de la universidad participante.

## Referencias

- Alles, M. (2009). *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Castro, E. y Fernández, I. (2013). *El significado de innovar*. Madrid: CSIC.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

### Fuentes electrónicas:

- Comisión Europea. (1995). *Libro Verde*. Recuperado el 10 de agosto de 2013 de: [http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_es.htm#1995](http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm#1995)
- Hernández, L. (s.f.). *Panorama del mercado laboral de profesionistas en México*. Recuperado el 10 de agosto de 2013 de: <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam2/ecunam0208.pdf>

### ¿Cómo citar?

Gurrola Togasi, P. (2013, Septiembre). La innovación requiere nuevas competencias laborales, en *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*. Año 3, núm. 5, septiembre 2013-febrero 2014.