

El desarrollo de las competencias profesionales en la empresa salvadoreña

Entrevista al Dr. Emilio Morales
Catedrático de la Universidad de Loyola,
Andalucía, España



Cuál es la relación que tiene la Universidad Loyola y la UCA?

Es una relación histórica que empieza en el tercer cuarto del siglo pasado cuando el Padre Jaime Loren fundador de la Universidad Loyola una Facultad llamada ETEA, es invitado por el Padre Ignacio Ellacuría a conocer la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), aproximadamente a principio de los años 80 y el Padre Jaime Loren viene a El Salvador y comienza una labor de colaboración en asesoramiento rural, contabilidad agraria y posteriormente colaborando con materias de la Maestría en Dirección de Empresas que comenzó por aquella época, después del Padre Jaime Loren comenzamos a venir algunos profesores que hemos apoyado desde los inicios al Padre Loren y otros que nos fuimos adhiriendo a la Universidad. Yo soy de esos profesores que a finales de los 90 y a principio de los 2000 comenzamos a colaborar con El Salvador.

¿Cuál fue el origen que dio paso a la investigación de la aproximación a las competencias del perfil profesional?

Surge del convenio firmado entre la Asociación de Administradores de Recursos Humanos de El Salvador y la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), específicamente con dos docentes del DAE, Adan Vaquerano y Margorie Alvarado que fueron quienes poco a poco recogieron las necesidades y expectativa de esta Asociación Profesional. Luego de la firma del convenio se establecieron los parámetros de investigación y de análisis orientado a facilitar la información profesional a la Asociación y hace dos años en el verano del 2015 en una de mis estancias en la UCA, ellos me piden una reunión y me comentan sobre la relación con la asociación concretada unos meses antes y el interés de estos. A partir de esta iniciativa y la potencialidad con esta relación surge la idea de tener una imagen, un diagnóstico, de cuáles son las competencias que consideran los Directores de RRHH de la Asociación que serían más relevantes en el proceso de contratación en las empresas que ellos trabajan, dado su experiencia laboral y a partir de ahí surgió el proyecto de investigación,

estableciendo un planteamiento interesante respecto al análisis del perfil de competencia con el que seleccionan los directores de Recursos Humanos a personas con diferentes titulaciones.

¿Cuáles fueron los principales hallazgos de la investigación?

Son de dos tipos distintos, en primer lugar se encontró el hallazgo desde la perspectiva metodológica, se ha aplicado un método con tres elementos complementarios que nos da una imagen desde tres perspectivas distintas, enriquecida de cuál es el perfil del egresado que se incorpora al mercado laboral, de manera que tenemos qué buscar los Gerentes de RRHH que contratan en las empresas. También se tiene la perspectiva desde el punto de vista de los graduados, qué competencias o que niveles de competencia considera que tiene a la hora de acceder al mercado laboral y también se le ha consultado a los académicos y formadores de instituciones de educación superior, qué niveles de competencia consideran ellos que están formando en las personas que se gradúan de las titulaciones en las que ellos son docentes. Entonces esas tres perspectivas distintas con el mismo marco de referencia se han utilizado las 27 competencias del proyecto TUNIN de América Latina y podemos hacer un análisis comparativo.

.....
"...es una relación histórica que empieza... cuando el Padre Jaime Loren Fundador de la Universidad Loyola una Facultad llamada ETEA, es invitado por el Padre Ignacio Ellacuría a conocer la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)..."

¿Cuáles son las propuestas de mejora?

A partir de los resultados vimos que existe una diferencia significativa importante entre los perfiles que buscan las empresas o que necesitan contratar las empresas, los perfiles que perciben que poseen los graduados y los perfiles que consideran que forman los académicos, teniendo en cuenta esa diferencia se recomienda analizar la posibilidad de incrementar o generar causas de comunicación mucho más fluidas donde los que necesitan perfiles se lo comuniquen a los que forman los perfiles y que aclaren estos a las personas que se forman, para que así, entre las tres agentes de esta relación puedan generar sinergia y encontrar el punto de equilibrio en donde la academia forme los perfiles que necesitan las empresas, los graduados salen con las competencias que necesita el mercado laboral y tener menos dificultades, también el árbitro de esa relación entre tres bandas que es la Administración Educativa para instituciones de educación superior tenga un impacto importante en la actualización de planes de estudio y en la facilitación de los procedimientos que sirvan para desarrollar un marco legal que facilite en este aspecto ese ajuste.

¿De las propuestas de mejora cuál es su recomendación para poder vincular mejor la academia con la empresa?

La principal propuesta de mejora es que exista algún tipo de dispositivo de enlace que podría ser permanente o esporádico de manera que cada cierto tiempo exista un tipo de reunión, foro o relaciones

entre los investigadores de la academia, autoridades de las Universidades y los representantes de las empresas en donde se pueda analizar cuáles son las necesidades de estas y si la academia está formando y facilitando a graduados con esos perfiles que necesitan.

¿Qué proyectos a futura deslumbra?

Un proyecto a futuro es concretar la metodología que se ha desarrollado en la investigación materializándola en el estudio de titulaciones específicas y no de conjuntos de titulaciones en áreas de conocimiento, que en si ha dado unos resultados interesantes, pero al mezclar titulaciones de la misma área se ha perdido una serie de información. Por ejemplo se tiene cierta expectativa que la falta de normalidad de la muestra se deba a que dentro de la misma muestra graduados de contaduría, en finanzas, en administración de empresas, en turismo y mercadeo existe diferencia entre los perfiles de las diferentes titulaciones, con lo cual cuando se mezclan todos en el mismo se difumina esa diferencia, se dispara la desviación típica, la media es menos representativa y se pierde la condición de mesocúrtica o simétrica.

