

Diario La Tercera, Suplemento Edición Especial, Educación Vespertina, 17 de julio de 2010.

Visión de Recursos Humanos:

Especializarse para cargos específicos

Desde breves cursos de capacitación hasta magísteres y doctorados, las posibilidades de aumentar y complementar los conocimientos son diversas. Quienes optan por este camino son vistos como profesionales flexibles y adaptables a los desafíos de una empresa.

Macarena Anrique

“Hay empresas que tienen arraigada una cultura organizacional en la que se busca formar a sus empleados a través de los años, para que desarrollen una carrera ascendente en la compañía. Otras, en cambio, buscan dinamismo y velocidad en su personal, demandan trabajadores con especializaciones, incluso con segundas carreras para contar con más movilidad y versatilidad en las tareas impuestas”, afirman expertos de SommerGroup®, empresa dedicada a la búsqueda de profesionales.

Así, aquellos profesionales que cuentan con estudios complementarios pueden postular a nuevas y mejores alternativas del mercado laboral.

“Cada día se exige mayor formación en extensión y profundidad, tanto en el campo del conocimiento como en el de la gestión”, comenta María Cristina Campos, directora del departamento de Formación Continua de la Universidad de las Comunicaciones, Unicacc.

¿Cómo recibe el mercado laboral a los profesionales más capacitados?

“Desde el ámbito de los recursos humanos, se aprecian como personas con disposición a aprender y, por lo general, se describen como perfiles más flexibles y adaptables, trabajadores que demuestran inquietud por asumir nuevos desafíos y perseverar en su cumplimiento”, explica Rodolfo Sommer, socio de SommerGroup®.

Aporte Real

Diplomados, cursos de especialización, post títulos o magísteres, entre otros tipos de estudios complementarios, representan un “plus” en el currículum, siempre y cuando la persona cuente con competencias que el permitan asumir cargos de responsabilidad y liderar proyectos o equipos de trabajo, así como capacidad de adaptarse a un contexto, cultura organizacional o negocio en particular.

De igual forma, “el verdadero efecto de tal capacitación está en el grado de especialidad que se requiera para el cargo”, explica Birgit Nevermann, gerente general de Laborum Selección. De manera tal que los estudios de post título son absolutamente fundamentales en algunos casos. “Dependiendo de la especificidad técnica y los requerimientos del cargo, se tendrá sí o sí, que salir a buscar personas que tengan esos conocimientos e instrucción al respecto. Entonces, diplomas de especialización o pasantías técnicas que tengan que ver con toma de conocimientos en un área no solamente son valoradas, sino que resultan un requisito”, sostiene el gerente de Recursos Humanos de PricewaterhouseCoopers, Christian Sprohnele.

No sucedería lo mismo en los cargos directivos de primera línea, donde se valora más una formación y trayectoria laboral que aporte una visión integral y estratégica, explican los expertos.

Especialistas

Cargos de control de calidad o aquellos puestos que corresponden al área de la bioquímica, la medicina, la tecnología médica, el derecho, los recursos humanos, la educación y la investigación son algunos de los ámbitos en los que es más común la necesidad de profesionales con conocimientos específicos.

No obstante, en esta tendencia el factor clave es la estrategia de negocio de cada empresa y su política de recursos humanos. De esta manera, firmas medianas y grandes, especialmente las multinacionales, tienden a demandar personas con estudios complementarios, explican los ejecutivos de SommerGroup®.