

Pontificia Universidad Católica, Dirección General Estudiantil, 28 de Julio de 2009

Entrevista con Rodolfo Sommer

Conversamos con el psicólogo y gerente general de la consultora SommerGroup sobre las habilidades y debilidades de los egresados de la UC y sobre consejos para enfrentar el competitivo mercado laboral. Nos habló de la importancia de tener planificada la carrera desde un comienzo, de tomarse en serio la práctica profesional, desarrollar habilidades blandas y ser proactivos en la búsqueda de horizontes laborales.

Qué profesiones son las que más solicitan el mercado?

Yo te puedo hablar desde el mercado de empresa, y desde ahí son Ingeniería Comercial e Ingeniería Civil. Sin embargo hay varias carreras que quizás no tienen menos empleabilidad, sólo que se desenvuelven en otros contextos laborales.

Antes era muy común que las empresas solicitaran candidatos sólo de ciertas universidades, ¿esta tendencia continúa?

Hay ciertas empresas que prefieren a profesionales de ciertas universidades, generalmente porque el gerente del área salió de esa universidad. En ese sentido, lideran las preferencias la Católica, la Chile, la Adolfo Ibáñez y la Santa María.

¿Cuáles son las fortalezas de los profesionales jóvenes UC?

Depende un poco de las escuelas, no es general de la universidad. Por ejemplo los ingenieros comerciales UC destacan en el área financiera, ahí destacan por su formación. Mientras que los ingenieros civiles industriales son un perfil interesante e integral. Es súper destacable, porque combina elementos de diseño y desarrollo de procesos con tecnología de la información, con marketing, con finanzas, con Recursos Humanos... Son integrales y muy atractivos para las empresas. Tienen flexibilidad para adaptarse a los distintos tipos de trabajo, tienen alta polifuncionalidad.

¿Y cuáles son las debilidades de los profesionales jóvenes UC?

Todavía falta más trabajo en pregrado de las habilidades blandas. En postgrado se hace más. Falta el desarrollo que va más allá de lo técnico. Por ejemplo: liderazgo, ya que los profesionales UC suelen tomar posiciones de responsabilidad bastante rápido, en unos 2 o 3 años están supervisando

personas y esa transición no es tan fácil. Todo lo que tiene que ver con administrar procesos de transición, tanto a nivel personal, como de la empresa. Les falta administrar el cambio. Hoy en día el mercado es móvil, ágil, con innovación de tecnología, de productos, de soluciones, todo rápido. Una cosa es tener la competencia de APERTURA AL CAMBIO y otra es saber implementar y gestionar esos cambios. También a nivel personal. Una cosa es saber operar sobre el negocio, el producto, el mercado o el cliente, y otra es saber hacer la transición. También la transición de roles.

Hoy el desarrollo de carrera y del mercado va tan rápido. Constantemente se pueden cambiar, no sólo de cargo, sino también de empresa. Ese proceso de adaptación es clave. Y en ese sentido tiene que saber gestionar la transición del mundo académico al laboral. Este proceso de ya no ser estudiante e ingresar al mundo laboral, le puede tomar a un recién egresado 1 o 2 años... ¿qué significa trabajar? Horarios, responsabilidades, manejo del dinero, un jefe, una estructura, etc. Esa adaptación es la que se ahorran las empresas y es una de las razones por las cuales solicitan gente con experiencia. Nosotros hemos aislado ciertas competencias que predicen el desempeño, entre las que se encuentra ADAPTACIÓN AL CONTEXTO. El desempeño pasado es un buen predictor del desempeño futuro, pero no es el único. Una persona que funcionó bien en un contexto, puede no hacerlo así al cambiar el contexto, y al revés también, una persona que funcionó mal, tal vez al tener otro jefe, otra estructura, funcione bien. Por eso es tan importante evaluar esta competencia.

**¿Generalmente exigen experiencia mínima para ingresar a las empresas?
¿Cómo lo hacen los recién egresados? ¿Qué les recomendaría?**

Una oportunidad que no siempre es aprovechada son las prácticas profesionales, a veces se les baja el perfil, se ve como un trámite, algo que tengo que hacer para titularme. Incluso hay carreras donde las han acortado. Y en realidad tiene que ver con conocer el mercado laboral. El estudiante puede elegir verla como un requisito que hay que cumplir o como una experiencia de desarrollo y aprendizaje. Uno va adquiriendo el modelo de trabajar en una organización más formal. A veces se termina la práctica y la gente se desconecta. O intenta elegir la práctica más fácil. Lo que habría que hacer es justamente al revés: mantenerse conectado, vinculado con la organización, con las personas. Si se hace bien una práctica va a haber sido una experiencia laboral.

En cuanto a las actividades extraprogramáticas aportan en la medida en que sean a largo plazo. No es que sea una mejor que otra. Si se desarrollan en varios años, serán un aporte si muestran capacidad de LIDERAZGO (asumiendo la administración o coordinación), COMPROMISO e INNOVACIÓN. Las relaciones de largo plazo con esa institución demostrarán un compromiso con ese proyecto y por tanto, que la persona posee la capacidad de asumir compromisos. La empresa que te va a contratar, necesita que te comprometas con ella. También, si introdujiste cambios, influiste para que se desarrollara ese proyecto, mostrarás innovación. En definitiva, el aporte

clave sería mostrar que se es gente activa, que se compromete y que es capaz de influir en el desarrollo de un proyecto.

¿Cuáles son las competencias técnicas más valoradas? (inglés, postgrado, computación, etc.)

Muchas veces las universidades te facilitan las cosas para estudiar al tiro un postgrado, y aunque es cómodo, en mi opinión muy personal, no lo recomendaría, porque esa instancia se aprovecha mucho mejor cuando has tenido experiencia laboral. Es mejor salir del pregrado, esperar unos 4 años y ahí elegir un postgrado. De esta manera, la oportunidad, la experiencia es más potente, al integrar mejor el aprendizaje.

Entre las competencias técnicas que pueden ser un plus como recién egresados, está el manejo de idiomas. Estudiar inglés es fundamental. Para la mayoría de las empresas ya no es un deseable o algo que te agrega valor, es una necesidad.

Otra podría ser conocer alguna metodología o sistema específico, una tecnología o conocimiento muy vigente. Esto puede ayudar a insertarse inicialmente. Por ejemplo el ISRS en finanzas o el RP de sistemas integrados.

Pero lo clave como recién egresados es que tengan claro cuál es su plan de carrera, cuáles son sus objetivos a largo plazo, en qué te quieres convertir como profesional. La idea es que por eso postulen, y no porque que es la oferta que apareció, si no porque calza con tu sueño, con tu proyecto de vida y de desarrollo de carrera. Cuando calza el plan de desarrollo de carrera con la empresa, ésta se identifica y supone que esta persona será buena para ella, a pesar de que no esté totalmente capacitada. En general y sobre todo con recién egresados, se contrata para la empresa y no sólo para un cargo determinado. Si tengo claro que lo que yo quiero es..., le va a dar fuerza a mi postulación.

¿Qué competencias blandas (habilidades personales) son las más solicitadas por el mercado laboral?

- Capacidad de LIDERAZGO e influencia, colaborar y TRABAJAR EN EQUIPO, que no pase desapercibido, que lo que haga cause impacto y que esto se vea tanto en productos concretos como en su desarrollo de carrera.

- ADAPTACIÓN A NUEVOS CONTEXTOS, APERTURA AL CAMBIO y AL APRENDIZAJE.

- INNOVACIÓN, en el sentido de buscar una evolución y de promover cambios

- COMPROMISO con la organización y el proyecto específico.

- VOCACIÓN AL CLIENTE, poniéndolo como foco y en primer lugar, esto va a permitir alinearse rápidamente con la empresa.

- APERTURA AL MUNDO, como chilenos somos muy isleños en nuestra forma de relacionarnos. En general, estamos siempre mirando hacia dentro y sería bueno mirar un poco hacia afuera. Interesarse por el mundo de los negocios externo (mercado) y por las culturas distintas. Y al menos contar con una apertura a estar conectados hacia el mundo, no sé si la palabra exacta sea globalización...

- Y si te lo puedo reforzar, el idioma es clave. Cada vez hacemos más entrevistas en inglés, también algunas pruebas técnicas, entrevistas con clientes, a veces con videoconferencias, incluso con empresarios que hablan mal el inglés, como los asiáticos.

En definitiva, se trata de ser alguien que se hace cargo de sus funciones, de sus tareas, de sus responsabilidades, o sea que si emprende algo lo hace 100% responsable y comprometido.

¿Qué consejos le daría a los estudiantes UC para insertarse exitosamente al mercado laboral?

- Primero, tener planificada su carrera. Tener un plan de acción y darle sentido a eso. Tener claro por qué busca ese trabajo.

- Segundo, que sean capaces de manejar la transición y adaptarse rápidamente a los cambios y a distintos contextos. Les recomendaría que se expusieran a distintos contextos. Por ejemplo, irse de intercambio. Más allá de entregarte un bagaje en conocimiento, lo que te agrega es la experiencia de administrar procesos de cambio. La diversidad de personas que hay en una empresa es altísima y en la universidad la mayoría no está acostumbrada a eso.

- Tercero, exponerse a experiencias de influencia e impacto. Participar en proyectos, tomar nuevos desafíos, desde ser el que quiere hacer la presentación frente al curso, hasta asumir una postura activa durante toda la vida académica y laboral.

¿Cuáles son los errores más típicos de los recién egresados UC?

Eso de estar perdidos en el mundo, no tener objetivos. Hay que pensar qué vas a hacer con lo que estudiaste, por qué estás sentado ahí, por qué postulas a ese trabajo, por qué a esa empresa. Cómo todo esto se relaciona con tus anhelos y con tus metas.

Además, a veces no le dan importancia a la situación de entrevista, no la

preparan. Podrían buscar en Internet sobre la empresa: los resultados que ha tenido, plan de negocio, quiénes son los dueños, noticias relacionadas con la empresa que aparezcan en prensa, etc. En general esa información está abierta. Y se trata de preparar la entrevista como un profesional, es decir, igual que como después vas a trabajar. Ser todo el profesional que debes ser. Hay que demostrar cómo es uno como profesional. Si no se sabe cuál es la empresa: averiguar sobre el cargo o sobre el rubro, no es lo mismo que sea eléctrico, que en gobierno o financiero. A veces las empresas permanecen anónimas durante el proceso de selección por varias razones, entre las que se cuenta que las personas no interfieran con la objetividad del proceso si es que está externalizado (que manden CV a la misma empresa, en vez de a la que está haciendo el reclutamiento), no recibir tantos candidatos o cuando se trata de un proyecto confidencial, por ejemplo que se quiera abrir una nueva área que no se quiere que se entere la competencia o que todavía no se ha informado internamente. La desventaja es que pierden buenos profesionales que se interesarían por la marca.

Se habla que importa menos el “pituto”, pero que sí es importante la red de contactos. ¿Esto es así? ¿En qué sentido opera?

La red de contactos es un activo que las personas tienen y que hay que administrar. Hoy día hay sistemas para administrar la red de contactos, que también te permite ampliarla. El LinkedIn o el Xing, que son distintas a Facebook, que es una herramienta más social. La idea es que no sólo te pueden ayudar a encontrar trabajo, sino también para llevar adelante proyectos en general, ya que para hacerlo es fundamental contar con gente que pueda, por ejemplo, dar información. Sirve para trabajar con clientes, para conocer clientes potenciales y proveedores.

Muchas personas piensan que hay mucho prejuicio al momento de seleccionar (aspecto físico, edad, lugar de residencia, etc.). ¿Qué creen ustedes?.

Bueno, hoy día la foto no es indispensable. De hecho, nadie pide explícitamente la foto. Para mí no es relevante, pero si la persona quiere la puede colocar. Lo demás es particular para cada empresa, no te puedo dar una respuesta general. Aunque cada vez más las empresas buscan objetivizar los procesos de selección. Lo que la persona tiene que hacer es mostrarse lo más genuina posible, en el ámbito profesional. Hay procesos en los que no quedaste porque objetivamente se requieren ciertas competencias que en este momento tú no las tienes desarrolladas o porque no calzas con la cultura organizacional. Por lo tanto, si hubieras quedado, lo hubieras pasado mal. Precisamente lo que se busca es el calce más adecuado entre una empresa/cargo y un candidato.

¿Qué importancia tiene la evaluación psicológica dentro del proceso de selección? Ustedes aplican tests? ¿Por qué? ¿Para qué?

Los tests se utilizan como apoyo o complemento a la entrevista por competencias. No se usan para dejar fuera del proceso a un candidato. Dan información sobre rasgos en particular. Dan elementos de personalidad, de intereses, actitudinales, cognitivos.

¿Un último consejo?

Cuando se han tenido dificultades o se han tomado malas decisiones (te has echado ramos, por ejemplo), tienes que saber que es en las dificultades cuando uno más puede aprender. Un aprendizaje que se transforme en cambio, en comportarse distinto para la próxima. Puede hablar de una persona que asume desafíos, que está dispuesta a aprender. Esos son factores de empleabilidad. Yo le tengo más susto a los que nunca han tenido un problema. En algún momento algo le va a pasar y no voy a saber cómo podría reaccionar. Tener capacidad de resiliencia también es súper importante.

<http://dgeuc.cl/cdp/content/view/148/90/>