

Fundamento del Proyecto Docente**Unidad Curricular: EDI III****Carrera: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos*****Lic. Andrea V. Pérez***

Los cambios producidos en la última década del siglo XX y en la primera del siglo XXI, impactaron de manera negativa sobre el empleo, poniendo en tela de juicio el paradigma de la empleabilidad ¹ y generando un fenómeno que si bien existía, se expandió como una epidemia por el planeta: la desocupación.

La incertidumbre caracteriza el mundo laboral en que vivimos. La aceleración de los cambios afecta nuestras vidas profesionales y personales. Y es esta aceleración de las transformaciones la que hace que muchas ventajas competitivas ² desaparezcan y que muchas competencias laborales (habilidades, actitudes y conocimientos) pasadas ya no alcancen para mantener nuestras condiciones de empleabilidad.

A medida que el mundo de los negocios se fue globalizando, diversificando y especializando, se configuró un nuevo fenómeno: el empleo se convirtió en una mercancía y el mercado de empleo se convirtió en un mercado real.

El empleo dejó de ser, para algunas visiones, algo que proveen las empresas u organizaciones y pasó a ser un ámbito donde empleados y empleadores pueden interactuar como “jugadores” y donde las pautas que los rigen se constituyen a partir de las diferencias existentes entre la oferta y la demanda.

Por lo tanto, el mercado laboral actual, demanda habilidades personales que son excluyentes para quien no las poseen.

Los jóvenes profesionales deben poseer ciertas capacidades básicas no solo en el plano aptitudinal sino en el actitudinal para estar en condiciones óptimas de empleabilidad y poder liderar su desarrollo profesional.

Comparto una reflexión de Peter Drucker, pensador muy importante del siglo XX, en el campo de la administración de empresas:

¹ Según la Organización Internacional del Trabajo (Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004) el término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

² Al referirme al término ventaja competitiva, utilizo la concepción de Michael Porter: Capacidad que tienen las empresas, la fuerza laboral en nuestro caso, para ofrecer bienes o servicios en mejores condiciones de calidad, oportunidad o costos que sus rivales.

“Vivimos en una época de oportunidad sin precedentes: si se tiene ambición e inteligencia, se puede llegar a la cima de la profesión escogida, sin importar dónde se comenzó.

*Pero con la oportunidad viene la responsabilidad. Las empresas de hoy no están gestionando las carreras de sus empleados; los trabajadores del conocimiento deben, en la práctica, ser sus propios CEO. Depende de cada uno abrirse un lugar, saber cuándo cambiar de rumbo y mantenerse comprometido y productivo durante una vida laboral que podría abarcar unos 50 años. Para hacer todo esto bien, se debe cultivar una profunda comprensión de sí mismo; no sólo de cuáles son sus fortalezas y debilidades, sino también de cómo se aprende, cómo se trabaja con otros, cuáles son los propios valores y dónde se puede hacer la mayor contribución. Porque sólo cuando se opera a partir de fortalezas se puede alcanzar la verdadera excelencia”.*³

La fuerza laboral deberá ser más dueña de sus propias decisiones y carreras de lo que nunca haya sido un asalariado.

El profesional se verá forzado a volverse mucho más autónomo y pendiente de su carrera, lo que muchos autores han ilustrado como convertirse en la empresa "Yo mismo, S.A." ⁴.

Este estado de situación, en relación al empleo y al trabajador, define el sentido de la Unidad Curricular EDI III: Orientación Laboral y Desarrollo de Carrera.

Porque persigue que cada estudiante asuma un rol protagonista frente a dicho contexto y, aunque siempre habrá circunstancias fuera de nuestro control, y las oportunidades en muchas ocasiones son limitadas, somos, cada uno de nosotros, los partícipes principales de nuestro desarrollo. Lograr un buen nivel de aptitud pero con la actitud correcta, resulta la clave.

³ DRUCKER, P. "Gestionarse a sí mismo", Chile. Revista Harvard Business Review. Enero 2005. p. 87.

⁴ SIMÓN, C. Master en Negocios. Buenos Aires. Arte Gráfico Editorial Argentino S.A, 2009, Cap. I, p. 23. Tomo I.