

LA EMPRESA PRIVADA Y LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Perspectiva desde CEMEX Colombia

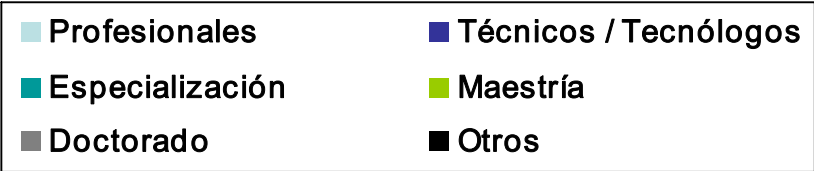
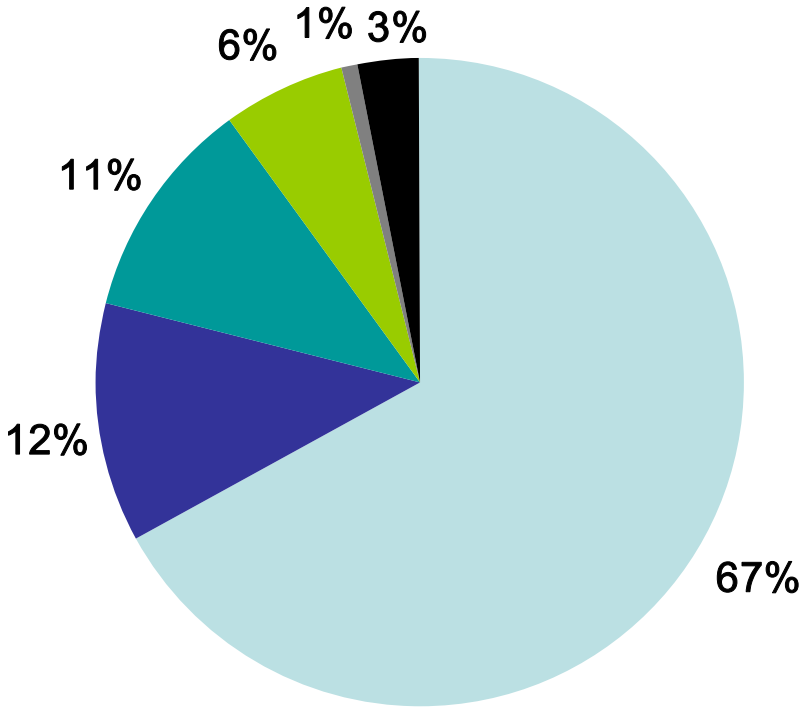
César Constain Van Reck

2009

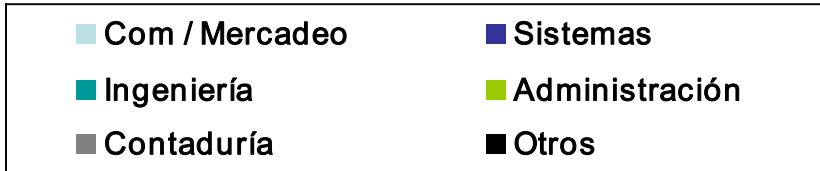
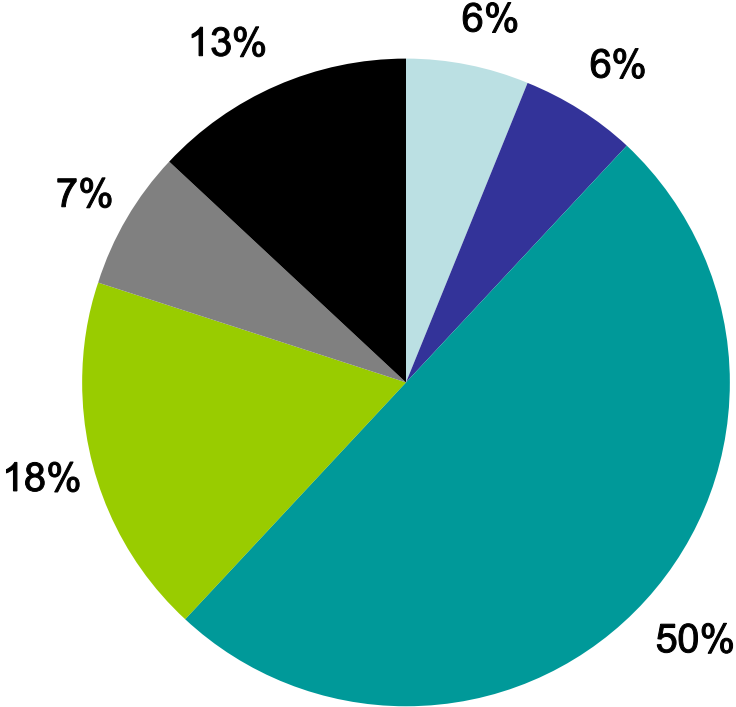
PERFIL DE CEMEX COLOMBIA COMO EMPLEADOR

- Headcount: 1428 empleados directos
- Promedio de edad: 36 años
- Promedio de antigüedad: 5 años

NIVEL DE ESTUDIO DE LA PLANTILLA



CARRERA DE EMPLEADOS PROFESIONALES



Desde la perspectiva y experiencia de CEMEX Colombia, revisaremos los siguientes dos puntos:

- 1. Percepción sobre la oferta de graduados de la educación superior en Colombia**
- 2. Relación entre la empresa privada y las entidades proveedoras de educación superior**

EL NIVEL DE LOS GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR ES ACEPTABLE EN TÉRMINOS DE CONOCIMIENTOS GENERALES, PERO CARECEN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS CLAVE

- Hay buena calidad pero concentrada en ciertas instituciones y ciudades, generando mayores costos al sector privado en movilidad de personal, rotación y desarrollo.
- En general la oferta de carreras es suficiente, salvo algunas especialidades como por ejemplo Geología ó Ingeniería de Minas, donde la demanda supera la oferta. En carreras administrativas normalmente hay más graduados disponibles.
- Los contenidos deben alinearse con las habilidades y competencias que se requieren en el mundo laboral, y no limitarse a conocimientos básicos del tema. En general hay fuertes carencias en manejo de sistemas, Inglés, temas de actualidad nacional y habilidades blandas como comunicación, trabajo en equipo, etc., que exigen inversión del sector privado.
- En la parte de Técnicos y Tecnólogos, las especialidades son muy generales y deben ser complementadas internamente por las empresas. Los aprendices SENA son difíciles de conseguir en la especialidad y ciudad que se requieren, y los bajos salarios para este nivel limitan su movilidad entre ciudades.
- En la parte de postgrado, hay demasiada oferta de Diplomados y Especializaciones, pero muy poca de Maestrías, generando que en muchas ocasiones la inversión en estos programas no genere mejoramientos visibles de desempeño

LA RELACION EMPRESA - EDUCACIÓN SUPERIOR DEBE FORTALECERSE

LO QUE DEBEN HACER LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Asumir un enfoque de servicio al cliente, involucrando a la empresa privada en diferentes niveles relacionados con su gestión:

- Definición de su oferta
- Pensum de carreras
- Contenido de cátedras específicas

Estructurar pensums alrededor de competencias y habilidades requeridas en el mundo laboral, y no de conocimientos generales de cada especialidad

Implementar más estrategias de desarrollo experiencial (proyectos reales, prácticas profesionales, etc.), y disminuir enfoques demasiado teóricos

LO QUE DEBEN HACER LAS COMPAÑÍAS DEL SECTOR PRIVADO

Promover la enseñanza de cátedras relacionadas con su naturaleza (ej. Cátedra CEMEX)

Promover la participación institucional de sus ejecutivos como educadores

Estructurar programas de práctica profesional exigentes y dar retroalimentación a las Univ.

No sobreperfilar ciertos cargos, buscando por ejemplo Ingenieros para posiciones que pueden ser ocupadas por Técnicos o Tecnólogos

Fortalecer los procesos de inducción para facilitar la rápida adaptación de los graduados

El Observatorio Laboral es un buen mecanismo para promover el diálogo productivo entre el sector público, las instituciones de educación superior y el sector privado

POR OTRO LADO, LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS NUEVAS GENERACIONES SON DIFERENTES, POR LO QUE EMPRESAS Y ACADEMIA DEBEMOS ADAPTARNOS

Baby Boomers (Aprox. Entre 45 y 60 años)	Generación X (Aprox. Entre 30 y 45 años)	Generación Y (Aprox. Menores de 30 años)
Expectativas de construir una carrera en el largo plazo	Expectativas de crecimiento por méritos y desempeño	Expectativas de crecimiento muy rápido
Alto nivel de lealtad laboral	Lealtad condicionada	Bajo nivel de lealtad laboral
Ética de trabajo de mucho esfuerzo y sacrificio	Balance vida-trabajo es importante	La calidad de vida es una prioridad
No requieren reconocimiento para motivarse	Esperan reconocimiento cuando lo consideran justo	Expectativas de reconocimiento inmediato
Dispuestos a asumir cualquier tipo de trabajo	Parcialmente selectivos en la naturaleza de su trabajo	Exigen trabajos que les generen alta satisfacción
Las Cías escogen sus trabajadores, no al revés	Buscan compañías sólidas y que brinden estabilidad	Escogen Cías con valores alineados a los propios
Visión política heredada	Visión política de opinión	No se interesan en política
Visión Local / Internacional	Visión Internacional / Global	Visión Global
Incómodos con nuevas tecnologías	Cómodos con la tecnología	Habilidades tecnológicas incorporadas en su naturaleza