

Fortalecimiento de la relación universidad con las empresas como una necesidad para la inserción laboral de los estudiantes: Experiencias en la FIME

Jaime Arturo Castillo Elizondo

Universidad Autónoma de Nuevo León

jaime.castilloe@uanl.mx

Arnulfo Treviño Cubero

Universidad Autónoma de Nuevo León

cubero2005@yahoo.com.mx

Jorge Alejandro Cúpich Guerrero

Universidad Autónoma de Nuevo León

jorge.cupichg@uanl.mx

Resumen

Entre los aspectos claves del éxito en una empresa se encuentra el recurso humano. La universidad como principal generador de recursos humanos, debe considerar para la formación de tales recursos las necesidades de la industria así como también los medios que propicien su rápida inserción laboral. En este trabajo se exponen opiniones de la industria hacia los egresados y el entorno en relación a los medios que favorecen la inserción laboral en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Introducción

Propósitos

- Exponer algunas experiencias que fortalezcan la inserción laboral de los estudiantes, y a su vez optimizan la vinculación con la industria.
- Compartir con otras instituciones de Educación Superior las experiencias obtenidas.

Marco Teórico

La educación desde la creación ha sido pieza fundamental en el desarrollo del ser humano, en la antigüedad se educaba al hombre, envolviéndolo y presionándolo con la totalidad de las acciones y reacciones de su incipiente vida social. En las sociedades actuales participan componentes esenciales; maestros, estudiantes, instituciones, métodos de enseñanza-aprendizaje y actores externos que vinculados entre sí permiten favorecer el crecimiento de la persona y la sociedad; por lo que la educación en cualquiera de los niveles educativos es un proceso clave de formación del ser humano, en este sentido, la educación superior tiene un papel de igual trascendencia que todos los niveles educativos sin embargo, el ser humano verá reflejada su aportación en el próximo desempeño de su actividades al haber egresado de sus estudios superiores, por lo tanto es vital que ese proceso de formación contemple instruir las competencias requeridas de la profesión así como la conciencia en el estudiante para contribuir eficazmente en el desarrollo personal y social .

Entre los factores que influyen en la evolución social y humana, la educación es el elemento clave que permite al ser humano desarrollar su potencial creativo, ampliar el conocer, formarse para “hacer”, “ser”, “convivir” en una sociedad. La

educación superior, permite la universalidad del conocimiento, el fomento de la investigación para el desarrollo y avance del hombre, y su participación abierta en diferentes escenarios vinculados al mundo del trabajo, así como la prestación de servicios académicos, están presentes en la sociedad contemporánea. (Ferrer, Pelekais (2004).

La importancia de la innovación tecnológica es reconocida en la teoría económica desde Marx en adelante, especialmente en la década de 1950 (Leydesdorff, 2006b). Pero desde finales de los ochenta del siglo XX, ha sido creciente la presencia de la innovación en los discursos políticos sobre ciencia y tecnología que antes sólo hablaban de I+D. A la I+D se añadió la i de innovación, y los fondos para ciencia y tecnología, antes separados entre los ministerios de educación (universidad y centros públicos de investigación) e industria (empresas y sector privado), comenzaron a repartirse tomando en cuenta los resultados (especialmente en términos de rendimientos comerciales) de las investigaciones realizadas con fondos públicos. Lamo de Espinosa (2001) captó bien este cambio en los discursos políticos al señalar que la derecha se hizo innovadora al tiempo que la izquierda se hacía conservacionista

En la actualidad ante una sobreoferta educativa de las universidades mexicanas, se han detonado problemas de vinculación y pertinencia social de las instituciones de nivel superior a nivel nacional, que deben de ser atendidos, llegando a discutir la capacidad de su economía para crear fuentes de trabajo, así como cuestionar si la educación superior por sí sola es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social que contribuya al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en una economía basada en el conocimiento (Ibarra, 2006).

Por lo tanto la clave de una buena vinculación es generalizar alianzas estratégicas en las cuales se puedan crear oportunidades de sinergia entre los diversas entes involucradas en este proceso, esto se logra bajo la formación de una buena estructura de vinculación,

mediante la cual se puedan establecer mecanismos, desarrollar procedimientos, difundir el quehacer de la universidad y la facultad y la búsqueda de convenios de modo tal que el resultado de la interacción sea siempre beneficioso tanto para el sector académico, para el sector empresarial, cultural y social de las regiones involucradas.

En este contexto, la FIME de la UANL expone el análisis de tres de sus medios de vinculación con la industria: expos laborales, reclutamientos y talleres de reflexión, los cuales favorecen la inserción laboral y posibilita la mejora continua en sus procesos de vinculación.

Metodología

Ante la creciente necesidad de vincularse con el sector productivo y atender sus necesidades, la FIME de la UANL implementa diversos medios para el fortalecimiento de la vinculación entre los cuales se encuentran los talleres de reflexión llevados a cabo con algunas de las principales empresas del sector productivo en Nuevo León, con el fin de establecer brechas existentes en el citado proceso que propicien una inserción laboral eficaz para los recién graduados. La siguiente metodología fue utilizada en dichos talleres:

1. Exposición de la estrategia de vinculación de la FIME.
2. Aporte individual de los participantes respecto a la estrategia expuesta.
3. Aporte colectivo de los participantes respecto a la estrategia expuesta.

Con la aportación previa individualizada, cada participante se integró a un equipo al azar de cuatro integrantes para compartir sus puntos de vista individuales acerca de la estrategia y lograr un consenso de las coincidencias, que fueran las mayormente

relevantes para todo el equipo y que permitieran la conformación de una perspectiva más general.

Los reclutamientos son otro medio primordial en la inserción laboral y en la buena relación con los departamentos de recursos humanos de la industria. Estos se desarrollan en instalaciones de la facultad mediante la siguiente metodología resumida:

1. Se facilita un auditorio a la empresa en el día y hora acordados.
2. La facultad convoca a posibles candidatos a dicho evento.
3. La empresa hace acto de presencia y después de proyectar un video institucional charla con la audiencia sobre las vacantes.
4. Los asistentes hacen preguntas al respecto.
5. La empresa recibe currículos y en su momento realiza pre-entrevistas en el sitio.
6. Las empresas comparten su opinión sobre el servicio brindado.

Finalmente las exposiciones laborales permiten además de contribuir en la inserción laboral y en la buena relación con la empresa, una visión en los estudiantes del entorno industrial y de las ofertas actuales en las cuales en un futuro podrían aplicar. Estos eventos se promueven en la FIME dos veces por año y se lleva a cabo en las instalaciones de la misma. A continuación se menciona de manera resumida la metodología de este evento:

1. Se promueve el evento con un mes de anticipación en las empresas.
2. Se promueve el evento con los estudiantes y egresados por redes sociales, correo electrónico y en la facultad.
3. Se facilita espacio y mobiliario a las empresas el día del evento.
4. Las empresas se presentan a promover sus vacantes y a obtener bases de datos de posibles candidatos para prácticas profesionales o bolsa de trabajo.
5. Se entrega reconocimiento por parte del director a las empresas.

6. Las empresas comparten su opinión del servicio brindado y sobre experiencias obtenidas con egresados que se desempeñen como empleados en la misma.

Resultados

Los resultados fundamentales obtenidos en el taller de reflexión con relación a la estrategia de vinculación para el perfeccionamiento de la inserción laboral seguida por la FIME, fueron divididos en aspectos positivos y recomendaciones, y a su vez se subdividieron en cuatro categorías para ubicar ¿En dónde? impactan dichos aportes. Los resultados fueron los siguientes:

Aspectos positivos

1. Fortalecimiento de la vinculación:

- Desarrollo y difusión de la información de la universidad.
- La vinculación enlazada al avance tecnológico del momento y el desarrollo ideas, competencias necesarias de los egresados para una mejor inserción al ámbito laboral.
- Involucran las 3 partes interesadas: Escuela, gobierno y empresa.

2. Formación profesional del estudiante.

- Fortalecimiento de becas.
- Desarrollo de habilidades profesionales en los estudiantes.
- Es un proyecto interesante como buscan el desarrollo del alumno hasta su inserción laboral y el involucramiento con el mismo.

- Apoyan a los alumnos para acercarse a las empresas, mayor comunicación y participación en el ámbito social y laboral, fortalecimiento de becas y convenios a practicantes.
 - Formación de carácter laboral.
 - Vinculación con avances tecnológicos.
 - Compromiso de áreas sociales y actualización de competencias.
 - El trabajo en equipo que se tiene con la universidad y la empresa para dar el conocimiento del alumno o recién egresado.
3. Concreción de acciones de los diferentes factores involucrados en la vinculación.
- Universidad: Contribuir al desarrollo de los estudiantes para su inserción laboral.
 - Empresa: Identificar y desarrollar futuros talentos para contribuir con el crecimiento de la empresa.
 - Gobierno: Para contribuir en el desarrollo de las empresas personas y estabilidad económica.
4. Pertinencia y fundamentos de la estrategia.
- Es una estrategia que por si misma es innovadora por la búsqueda de la interrelación entre la empresa, la universidad y el gobierno, que se enfoca directamente a la formación profesional y social de los estudiantes.

Recomendaciones

1. Fortalecimiento de la vinculación:
- Nos parece excelente la realización de estos talleres para mantener una comunicación de la empresa con la facultad y saber el enfoque que se tiene como facultad.

- Establecer cómo las misiones y visiones de cada uno de ellos se pueda alinear a la responsabilidad social.
- Mayor participación y comunicación en eventos, ferias, etc que realice la universidad para involucrar a las empresas y así mismo a traer el mejor talento.
- No perder la vinculación y siempre con el objetivo de mejoramiento continuo.
- Llevar a cabo más proyectos entre universidades, empresa y gobierno.

2. Formación profesional del estudiante.

- Estrés Escuela-Trabajo.
- Dificultad en el horario para poder realizar prácticas.
- Que haya flexibilidad en horarios escolares.
- Falta de información hacia el alumno.
- Difundir más la información a todos los involucrados, sensibilizar a los alumnos acerca de las oportunidades que se les ofrece.
- Se propone cambiar la expresión basada en el saber, a uno basado en el saber ser, hacer y convivir.
- Actualizar las bolsas de trabajo o incluso información de los estudiantes; desarrollar las competencias como trabajo en equipo, liderazgo, compromiso y responsabilidad.
- Desarrollar nuevos proyectos en donde los alumnos vivan la experiencia de esta en el campo laboral.
- Promover el idioma inglés para aumentar las oportunidades.

3. Concreción de acciones de los diferentes actores involucrados en la vinculación.

- Tomar en cuenta filtros y perfil que busca la empresa.

4. Pertinencia y fundamentos de la estrategia

- Lograr que la estrategia tome en cuenta la búsqueda de certificaciones para los alumnos; que los cursos de preparación en los que participen los estudiantes no siempre tengan un costo.

En cuanto a los reclutamientos, durante el 2012 se desarrollaron en promedio dos reclutamientos por mes con un promedio de asistentes de 30 estudiantes y/o egresados, además las empresas requerían dos carreras (vacantes) diferentes en promedio. A continuación se muestran los resultados obtenidos de en cada una de las siguientes categorías evaluadas por las empresas:

Tabla 1. Encuesta de servicio a reclutamientos.

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular
Calidad del servicio	85.71%	14.28%		
Limpieza de auditorio	90.90%	4.54%	4.54%	
Estado del equipo de audiovisual	81.8%	9.1%	9.1%	
Estado del inmobiliario	72.74%	22.72%	4.54%	
Puntualidad en la apertura del auditorio	90.90%		4.54%	4.54%
Atención	100%			

Cabe destacar que las vacantes fueron cubiertas exitosamente por medio de este medio de vinculación.

En lo que se refiere a las expos laborales, la FIME a la fecha se ha organizado 18 eventos de este tipo y durante el 2012 participaron 37 empresas obteniendo más de 3325 currículos en total. La siguiente tabla muestra cómo fue evaluado por las empresas el evento y el servicio brindado:

Tabla 2. Encuesta de servicio a expos laborales.

	Excelente	Muy bueno	Bueno
Organización de la Expo laboral	54.1%	37.8%	8.1%
Servicio Brindado	86.5%	13.5%	

Conclusión

Los talleres de reflexión nos ayudaron a percibir una falta de focalización del proceso de formación del estudiante en las acciones de vinculación así como la débil difusión del proceso de vinculación en la inserción laboral de nuestros estudiantes. Nos llamó la atención el que las empresas busquen contratar estudiantes que cuenten con certificación en cierto software, por lo que ya se están llevando a cabo acciones para concretar esta recomendación. Se está trabajando en el fortalecimiento de una plataforma llamada Unibolsa que es utilizada como medio de vinculación para la inserción laboral en la FIME, la cual es un portal de bolsa de trabajo de nuestra universidad en la que egresados y estudiantes pueden darse de alta y buscar ser empleados y/o promovidos para obtener un mejor puesto de trabajo.

En lo que respecta a los reclutamientos en nuestras instalaciones, tenemos que considerar las áreas de oportunidad en el estado del equipo de audiovisual y del mobiliario. Por otro lado, requerimos más promoción de este medio de vinculación en la industria, más sin embargo las redes sociales han rebasado ya la eficacia en este rubro.

Las exposiciones laborales han obtenido el reconocimiento por parte de las empresas, más sin embargo la demanda de egresados de carreras de ingeniería no se ajusta solamente a los días que esta se lleva acabo, razón por la cual hay empresas que participan solo cuando tienen vacantes. Esto nos hace reconsiderar la idea de desarrollar expos laborales con una mayor frecuencia, asegurando diversidad de empresas como principales fuentes de empleo para nuestros egresados.

Contribuciones

Estamos convencidos que las principales contribuciones de este trabajo se encuentran ligadas al mejoramiento de la gestión del proceso de vinculación para la inserción laboral de estudiantes, ya que se plantean medios de vinculación con su metodología, sus resultados y conclusiones de lo cual, podrían ser considerados aspectos que mejorarán la relación con la industria y elevar el número de recién egresados de las instituciones de educación superior en el campo laboral.

Anexos

A continuación se muestran imágenes que hacen referencia a los talleres de reflexión, reclutamientos y expos laborales mencionados anteriormente.



Desarrollo del taller con ejecutivos de recursos humanos de diversas empresas del sector industrial en Nuevo León.



Desarrollo de un reclutamiento por parte de una empresa del sector industrial en las instalaciones de la FIME.



Recorrido durante la expo laboral desarrollada en el mes de Octubre 2012.

Bibliografías

Bringas Linares. José A. Propuesta de Modelo de Planificación Estratégica Universitaria. Tesis presentada en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV.1999.

Ferrer, Thaís, Pelekais, Cira de (2004). Tendencias gerenciales y la gestión universitaria. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. X, No. 1, Enero - Abril 2004, pp. 148 – 163 , FACES - LUZ • ISSN 1315-9518

Handscombe, R. y Norman (1999). Liderazgo Estratégico. Los Eslabones Perdidos. Editorial Mc Graw-Hill. España.

Lamo de Espinosa (2002): “La sociedad del conocimiento. El orden del cambio”, en M. Beltrán (comp.), La sociedad: teoría e investigación empírica, Madrid, CIS.

Leydesdorff, L. (2006b): “‘While a Storm is Raging on the Open Sea’: Regional Development in a Knowledge-based Economy”, The Journal of Technology Transfer, vol. 31(1), pp. 189-203.

Leydesdorff, L. (2006a): “The Knowledge- Based Economy and the Triple Helix Model”, en W. Dolfsma y L. Soete (eds.), Reading the Dynamics of a Knowledge Economy, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 42-76.

UNESCO. 1998. La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción (Documento de Trabajo). París: UNESCO