



Publicación de la
Facultad de Educación,
Ciencias de la Comunicación y
Humanidades

Distribución gratuita

MEDIO.PE

PUBLICACIÓN INTEGRADORA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES



Trabajo post pandemia: Tendencias para el nuevo mercado laboral

ENTREVISTA ESPECIAL > [Págs 10 - 11]

FAEDCOH > [Pág 2]

Comunicadores híbridos: identidad y nuevos escenarios por conquistar

COLEGIOS PROFESIONALES > [Pág 6 - 8]

La importancia de la gestión emocional en la formación profesional

Adaptación laboral y académica necesidad de todos

ALUMNI > [Pág 19]

Buscar trabajo en la “nueva normalidad”

Adiós fronteras y bienvenida la virtualidad

Examen de Admisión

10 DE JULIO / EXAM. EXTRAORDINARIO - 24 DE JULIO / EXAM. ORDINARIO

Te esperamos en la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades
¡Aprovecha la oportunidad!

Comunicadores híbridos: identidad y nuevos escenarios por conquistar

Por:

MARIANA CARRANZA A.

La pandemia ha sido para todos la aceleradora de procesos, de tecnología digital, la reconfigurante de la comunicación, la educación, la cotidianidad y otros aspectos. También ha sido un motivo para repensar la función que nos toca como profesionales y en este contexto, aparece el comunicador con su multi rol que no se ubica totalmente en su función. Según la Encuesta Nacional de Empoderamiento del profesional de la Comunicación – Perú 2020, realizada por el proyecto colaborativo Comuniteca, un 64.5 % de los comunicadores encuestados no tiene claro su rol. Asimismo, un 87 % considera que las organizaciones no tienen claro el rol que desempeña el comunicador.

Estos hallazgos sin duda marcan el inicio de un primer desafío: la consolidación de la identidad de los profesionales de la comunicación, que, a la luz de los cambios constantes, se hace necesaria para encontrar el sentido de lo que es y lo que hace para aportar con coherencia.

Y mientras los comunicadores van encontrando su camino, las organizaciones se van haciendo más ágiles y exigen a un profesional, no solo más preparado, si no más “camaleónico” que adapte su quehacer a las circunstancias que le demandan y sepan cómo gestionar el cambio y los escenarios VUCA, entre la volatilidad, la incertidumbre y la complejidad.

La identidad del comunicador debe basarse en la caracterís-



tica multidisciplinaria de la profesión que lo pone frente a una realidad: la hibridez. Se van identificando y construyendo comunicadores híbridos en varios sentidos. Primero porque en su quehacer profesional convergen las ciencias sociales y otras disciplinas que permiten que su visión sea más integral, compleja y efectiva. Segundo, su especialidad ya no es solo una, si no que encuentra necesario conocer varios campos en su práctica. La naturaleza de las Ciencias de la Comunicación nos pone frente a esta

situación que debe ser reflexionada, debatida y aterrizada.

Como dice la argentina Sandra Massoni, “la comunicación tiene que ser pensada hoy desde el encuentro y la diversidad sociocultural, desde el cambio y la transformación”, lo cual exige investigación, análisis y fortalecimiento de competencias y habilidades para responder a las demandas de nuestro país, pero no sin antes resolver un gran tema pendiente: la identidad del comunicador que se pierde en contextos cambiantes, ante la falta de instituciona-

lidad por carecer de un Colegio Profesional de Comunicadores del Perú y por centrarse en lo operativo e instrumental que lo debilitan haciendo que su perfil sea más técnico que estratégico.

La academia, los gremios y la comunidad de profesionales tienen una tarea pendiente para fortalecer el rol de los comunicadores y hacer que sea un profesional líder y empoderado, reconocido por su país y necesario para contribuir con soluciones ante los problemas organizacionales y sociales.

Sueldo mínimo

» Experiencia profesional exigida

Por:
YEFER TORRES G.

Tener un trabajo para ganarse un sustento es un derecho humano de toda persona. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Todos caemos en cuenta de que la necesidad de trabajar es más vital que la de estudiar, ya que de ella depende la satisfacción de otras necesidades vitales también; pero, para optar por un trabajo se requiere haber adquirido ciertas competencias o habilidades básicas; algunas son habilidades propias de la actividad laboral que se suelen aprender en las universidades, institutos, CEOs y CETPROs. Se les conoce como competencias

laborales, y es de esperar que muchas estén relacionadas a la profesión u oficio que casi la mayoría de las veces solo se aprenden en la práctica pre profesional y otras solo con varios años de experiencia profesional.

Casi la mayoría de los que hemos egresado de alguna universidad y no tuvimos 'ese conocido' que apalanque nuestra carrera y por ende nos facilite obtener algún trabajo, hemos tenido que optar por tomar trabajos mal pagados; algunos fueron a medio tiempo, a tiempo completo, pero también existen los trabajos "todo el día" (full day) con sueldos que casi nunca llegaban a completar el sueldo mínimo vital planteado en su momento por cada gobierno de turno.

Cuando se quiere emprender, existe también la necesidad de desarrollar habilidades por

parte de los emprendedores, todas aquellas que le permitan crear productos y servicios; pero a su vez requieren de otro conjunto de habilidades que les permita comercializarlos a través de las redes sociales, luego requerirán hacer cursos de finanzas básicas y algunas veces sobre tributación.

Por otro lado, cuando se requiere postular a algún puesto de trabajo se necesita contar con las famosas habilidades blandas tan solicitadas en la actualidad en muchos puestos de trabajo -sobre todo del área privada- y que, desde el punto de vista de la psicología, vendrían a ser una combinación de las viejas habilidades sociales y las habilidades de autogestión de emociones; las cuales al menos teóricamente permitirían una adaptación más satisfactoria a los centros de trabajo, al trabajo en equipo; pero también al trabajo

bajo presión.

Parece ser que, al menos para la mayoría de las personas, obtener un trabajo por encima del sueldo vital siempre requerirá atravesar por un largo y mal pagado proceso de aprendizaje; la obtención del 'perfil profesional ideal' que permita postular a puestos mejor pagados es un proceso necesario porque además le permite aprender lo que no aprendió en aulas y porque le permite adquirir la famosa experiencia laboral solicitada como requisito en los puestos de trabajo. Pero también sabemos que con el tiempo se requerirá poseer un mayor número de competencias y habilidades quizás hasta ahora desconocidas, y quien esté dispuesto a explorarlas aún con un sueldo mínimo tendrá a la larga más opciones de un mejor posicionamiento laboral.

Educación
Comunicación
Humanidades
Tutoría

F
FAEDCOH



Editorial

El futuro del país

El tema enfocado en esta edición es de actualidad y de enorme trascendencia: “Mercado laboral y las nuevas generaciones”. En un momento tremendamente complejo que atraviesa nuestro país y el mundo por la crisis sanitaria, que ha desencadenado las crisis económica, laboral, comercial, educacional, social, etc. y la guerra entre Rusia y Ucrania que amenaza al mundo con una escasez de alimentos sin precedentes, la empleabilidad es muy sensible. En nuestro país, según las publicaciones sobre el particular, señalan que se han perdido 130,000 puestos de trabajo. La pobreza ha incrementado de 30.1 % en el 2020 a 41.1% en el 2022. La formalidad laboral ha disminuido y la informalidad ha crecido en forma alarmante. Estos indicadores nos hacen pensar en lo complicada que sería una proyección a futuro. Sin embargo, se debe tener en cuenta factores como el emprendimiento y la innovación que si se les dejan actuar libremente nos llevarían a una empleabilidad de subsistencia. Si estos factores son potenciados por las universidades, podrían constituirse en verdaderas posibilidades para salir de la crisis junto a la inversión interna o externa.

Es por esta razón que la universidad tiene una enorme responsabilidad con el futuro del país. Se debe repensar en la formación profesional en búsqueda de alternativas para atender las nuevas necesidades de la comunidad. Se debe reflexionar sobre preparar profesionales para entender las nuevas ocupaciones que el cambio producido en la sociedad requiere. Las generaciones actuales así lo exigen. La universidad debe avanzar a la misma velocidad del cambio generacional y la tecnología.

RAÚL VALDIVIA DUEÑAS
Decano

MEDIO.PE

Es una publicación de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades elaborada en la Universidad Privada de Tacna. Los textos publicados se pueden reproducir citando la fuente y consignando los créditos.

Autoridades:

Dr. Javier Eduardo Eugenio Ríos Lavagna - Rector
Dra. Elva Inés Acevedo Velásquez - Vicerrectora Académica
Dr. Mauro Javier Hurtado Mejía - Vicerrector de Investigación

Consejo Editorial:

Dr. M. Raúl Valdivia Dueñas - Decano FAEDCOH
Dr. Patricia Nué Caballero - Secretaria Académico Adm. FAEDCOH
Mtro. Omar Cueva Martínez - Coordinador EPCC
Mag. Mabel Cárdenas Herrera - Coordinador EPED
Mag. Julio Valencia Valencia - Coordinador EPPSI

Editores y producción:

Mag. Debbie Muñante Melgar
Mag. Jessica Macchiavello Albarracín
Mag. Katya Viacava Parodi
Mag. Lidia Cussi Nieto
Mag. Christian López Llerena

Corresponsales:

Mag. Nay Ruth Villacorta Castro - FAEDCOH
Mag. Janeth Cruz Chiri - FAU
Mag. Iván Herrera Pérez - FADE
Mag. Abel Fernández Maurial - FAING

TUTOR

Éxito en las organizaciones

Por:
JESÚS MENDOZA Q.

Cada uno de nosotros nos hemos puesto a pensar, ¿Cuál es el propósito de la vida? ¿Para qué estoy en esta vida? ¿Qué debo hacer en esta vida? No cabe duda que existen muchas preguntas en torno a uno mismo, pero qué es el éxito para nosotros.

La palabra éxito es muy relativa, mientras que para una persona podría ser tener un salario seguro cada mes, o para otros ser gerente o director, o dueño de una empresa, pero como se ve cada uno tiene ideas distintas de qué es el éxito en la vida, sin embargo, no hay que dejarse llevar por las trampas de la felicidad, pues muchas veces el éxito profesional o laboral, no da la felicidad, pues una persona puede estar planteándose metas y cuando lo logra, se traza nuevas metas, lo cual no es malo, lo malo sería que en el proceso la persona no encuentre la felicidad y la paz interior.

El éxito requiere de un esfuerzo enorme de parte de cada uno de nosotros, trabajando en lo que nos gusta ahora y empleando horas de trabajo, pero focalizando la mente y el cuerpo en lo que nos apasiona, pero el éxito no es un camino en línea recta, el éxito es un camino con curvas y líneas, con subidas y bajadas, pero es importante ¿cómo reaccionamos frente al fracaso? Ahora bien, nos han condicionado que el fallar o fracasar es malo, y nos ha traído problemas. Cuando estábamos en la escuela con nuestros padres,

pues cuando un niño fracasa lo censuran en la escuela y en la familia, entonces el ser humano siente “miedo”, y este es el primer freno a la toma de decisiones en la vida.

Ya cuando una persona está en una organización, en el mercado laboral, nos cuesta mucho innovar, crear, y salir de nuestra zona de confort, por el famoso miedo, el miedo al fracaso o miedo al error, pero el ser humano debe vencer estos temores, porque son los primeros nudos mentales frente a tener éxito en las organizaciones. El fracaso debe ser el impulso a nuevas rutas para el éxito y así mejorar nuestra felicidad.

En el Perú sólo el 17% de trabajadores, trabaja en sus talentos, es decir en su verdadera vocación, esto es bajo, porque si un trabajador está en lo que le gusta, entonces se motiva, y se estimula desarrollando su vocación y por defecto esta persona se siente feliz, por lo tanto, mejora en las relaciones interpersonales, con sus compañeros en las organizaciones, mejora con su familia, esposa e hijos, etc.

El reto más grande del hombre, no solo es desarrollar sus talentos, sino de tener éxito, pero un éxito que trascienda como ser humano que no se conforme solo con cumplir sus metas, que encuentre en el servicio una vocación de transformación y de trascendencia existencial, de manera que encuentre su paz interior, su equilibrio emocional y por lo tanto la felicidad llega en plenitud.





No dejemos pasar las oportunidades

Por:
DEBBIE MUÑANTE M.

Querer es poder, es un dicho popular muy recurrente para alentar a las personas a hacerle frente a un reto o adversidad. Todos los seres humanos necesitamos de ese “impulso anímico” para lograr objetivos a mediano y largo plazo; pero ¿eso es todo lo que necesitamos para afrontar el cambio exigente y acelerado del mercado laboral?, ¿qué puedo hacer para conseguir un trabajo?, son algunas incógnitas que nos planteamos.

Si revisamos las redes sociales profesionales, encontraremos un gran universo de publicaciones sobre oportunidades laborales, consejos para lograr las competencias que solicitan los reclutadores, recomendaciones para superar entrevistas laborales, etc.; no obstante,

también vamos a tropezar con aquellos comentarios en los que muchos usuarios muestran su frustración, pues a pesar de una larga búsqueda no logran encontrar esa oportunidad que les permita acceder a un puesto de trabajo.

Es el caso de un futuro graduado en periodismo, que en pocos párrafos narra haber enviado su currículum a muchos portales y convocatorias, pero no ha tenido respuesta positiva y esto le genera mucha frustración. Es lógico, en alguna etapa de nuestra vida, seguramente, hemos tenido la misma sensación y es algo que preocupa, ya que se acercan los últimos meses de la etapa universitaria y lo ideal sería poder colocarnos en algún puesto relacionado al rubro para el que nos hemos estado preparando.

Retomando la publicación de

este novel profesional, logramos observar que enumera sus competencias a nivel intermedio y avanzado sobre el uso de herramientas para el desarrollo de la profesión; además, comparte con nosotros un dato curioso, le han sugerido estudiar “otra carrera” o que “emprenda”. Cierra su redacción indicando que tiene en mente un proyecto propio, pero necesita seguir aprendiendo de colegas de trayectoria e independientes.

Pocas personas tienen el valor de contar su situación en este tipo de redes profesionales, quizás muchos de estos casos no logren su cometido; por ello, es importante potenciar nuestras habilidades, las oportunidades se presentan para los que están en constante búsqueda. Todo tipo de trabajo es importante para “apren-

der algo nuevo”, estamos en el tiempo en el que no podemos darnos el lujo de dejar pasar estas ocasiones.

Justamente, son contadas las veces que se nos presentan en la vida y hay que saber aprovecharlas. Si queremos encontrar un espacio en el exigente mercado laboral, tenemos que aprender a construir una ruta de aprendizaje que nos permita llegar al lugar que nos hemos propuesto, investigar y ser autodidactas también suma. Asimismo, aprovechemos la educación virtual que es una valiosa ocasión para especializarnos; la constancia y la perseverancia serán nuestras principales aliadas en la consecución de los objetivos. Finalmente, no olvidemos que “las oportunidades llegan para quienes se esfuerzan en construir su propio camino”.

COLEGIO PROFESIONAL DE PERIODISTAS

Repitamos estas palabras como si se tratase de un mantra

Por:

CHRISTIAN VARGAS R.

Por Marco Aurelio Denegri, a quien estimo sobremanera, conocí que Peter Drucker, uno de los más reconocidos teóricos de la Administración, señalaba que en todas las organizaciones deben regir tres principios para que estas caminen bien.

Se trata del orden, la limpieza y la sanción. Y aunque es importante que tales principios se manifiesten en situaciones concretas, como tener la oficina ordenada y limpia y aplicar sanciones ante faltas cometidas, también es relevante que estos se hagan notar en un campo más sutil, como el de la ética o el de los valores personales. Por eso este repaso de lo expresado por Drucker apunta a lo último.

El orden se refiere a que cada cosa esté en su lugar y que cada quien haga lo que le corresponde. Recordemos siempre que toda organización es un sistema y que, en todo sistema, si uno de los componentes falla, todo se altera. Sabido es que donde hay orden hay armonía y donde hay armonía aflora lo bello, lo productivo, lo positivo. Y aunque esto sea muy conocido, en varias organizaciones, sobre todo en las públicas, se aprecia que el desorden suele ser uno de sus rasgos más característicos. Si cada quien ocupa el lugar que le corresponde, de acuerdo a sus capacidades y en base al mérito únicamente, cada empleado podrá estar a la altura del reto o la tarea que se le ha asignado. También tiene que haber orden en los procesos, los cuales tienen que determinarse de la mejor manera, quiere decir, estratégicamente, pues hasta el mejor equipo puede fallar si la ruta que sigue es la menos indicada.



La limpieza, vista de manera sutil, tiene que ver con la claridad, la transparencia y la sinceridad en nuestro accionar dentro de la organización. Limpia es aquella persona que es franca, veraz, que dice lo que piensa y siente y no vive de farsas (para ser limpio hay que ser respetuosos y asertivos a la vez). La mentira es enemiga de la limpieza, porque nos hace ver las cosas como no son realmente. Por eso donde no hay limpieza reina el engaño, lo irreal, lo que no es, aspectos que hacen que tomemos decisiones erradas, las cuales, como es evidente, traen consigo resultados desfavorables.

Finalizamos con la sanción. Es importante que haya sanción, quiere decir, medidas que nos permitan frenar las acciones o

impulsos que vayan en contra de los intereses de la organización. Todos necesitamos límites, muros que impidan que ingresemos al territorio agreste del vicio, el desorden, la suciedad, etc. Solo con sanciones se puede limitar los comportamientos inadecuados en las organizaciones, y no es que se dejen de lado la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo, que también son fundamentales, pero que, sin embargo, pertenecen a un campo más difícil de controlar, ya que las personas somos muy distintas. Por esta razón las sanciones deben estar bien definidas y presentes, pues solo de este modo todo trabajador sabrá que no puede ir más allá de lo establecido, ya que, de ser así, tendrá algún perjuicio, como un lla-

mado de atención, una traba para ascender o un descuento: solo cuando se pone en peligro nuestro interés o beneficio personal solemos andar “derechos”. Todos podríamos dar fe de eso, seguramente.

Recordémoslo siempre: Orden, limpieza y sanción. Orden, limpieza y sanción. Orden, limpieza y sanción. Repitamos estas palabras como si se tratase de un mantra, pero, sobre todo, apliquémoslas siempre, más aún en las cosas pequeñas o aparentemente insignificantes. Tomemos en cuenta que “de parvis grandis acervus erit”, como se expresa bellamente en latín: de las cosas pequeñas se hacen las cosas más grandes. Nuevamente gracias, maestro Marco Aurelio Denegri.

La importancia de la gestión emocional en la formación profesional

Por:

ALMENDRA PINTO V.

El ingreso a la universidad es un momento de gran satisfacción y orgullo; constituye también el inicio de un proceso de adaptación que plantea diversos retos. A lo largo de la vida académica, los patrones de vida cambian debido a las cargas de trabajo encomendadas que son resueltas a costo de muchos sacrificios como son la alimentación y el descanso, derivados de la falta de adaptación y autocuidado. Por lo cual, tras culminar con el periodo académico, nos encontramos frente a profesionales con una inadecuada gestión emocional, que presentan cuadros de ansiedad, estrés o depresión, por descuidar parcial o totalmente su salud emocional y mental, reaccionando ahora de forma impulsiva, actuando sin reflexionar en las

consecuencias de sus actos, complicando su empleabilidad y marca personal en el mundo profesional.

Según el diario La República, en un estudio realizado en el 2018, el 80% de peruanos sufre de estrés, siendo las mujeres las más afectadas. Bien sabemos, que el estrés no es una enfermedad, pero puede tornarse en un trastorno mental cuando la persona estresada empieza a desarrollar cuadros de ansiedad y de depresión.

Para que las próximas generaciones no sean presas fáciles de ello y puedan insertarse en el ámbito laboral, son necesarias estrategias para lograr una mejor adaptación y autocuidado desde el inicio de su vida profesional ¿Cómo? A través de la gestión emocional y el desarrollo de habilidades blandas. El primer paso es aceptar tanto las emociones positivas como

las negativas. Las emociones negativas son aquellas que generan un malestar interno como la rabia, la tristeza, el miedo, la vergüenza, la culpa, o la timidez... Aunque generan un desequilibrio interior, cada emoción tiene una función importante para nuestra supervivencia que es necesario comprender. Es importante prestar atención a cómo nos sentimos, entender qué nos indica, intentar no sobre pensar en la situación que atravesamos y liberar la tensión a través del arte, el deporte u otras vías.

La expresión de nuestras emociones sin exagerar y sin ser dominadas por ellas favorece en gran manera los vínculos personales saludables, pues incluye la habilidad de compartir y entender también las emociones de otras personas. De acuerdo con LinkedIn, la

red profesional más grande del mundo, actualmente las habilidades blandas son muy valoradas por los reclutadores y son basadas en la correcta gestión emocional. Por lo tanto, esenciales para superar un proceso de reclutamiento con éxito. También resulta fundamental para una vida personal satisfactoria, para establecer relaciones sanas con los demás en un ambiente profesional o social, y para desarrollar un liderazgo empático y transformador. De esta manera, podemos conocer mejor nuestras emociones, saber cómo actuar frente a ellas, procesarlas de manera correcta y saludable y, sobre todo, ser capaces de gestionar equipos diversos, multidisciplinarios y adaptarnos a un entorno cambiante. En resumen, es un atributo imprescindible para los líderes del futuro.



El mercado laboral y sus repercusiones en el rol del psicólogo vocacional

Por:

YHAN CORONEL Q.

Se entiende por mercado laboral al resultante de la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, donde la oferta está integrada por los trabajadores aspirantes a un empleo, y la demanda de trabajo, por un grupo de empresas o empleadores que buscan contratar trabajadores idóneos. La psicología vocacional, en cambio, consiste en el estudio e intervención de la conducta vocacional entendida como producto de procesos psicológicos que mueven a que una persona busque integrarse en el mundo profesional y laboral de forma activa. No cabe duda que la relación de estos dos conceptos es primordial para los aspirantes al mundo laboral, sobre todo en el momento de elegir una carrera técnica o profesional. Sin embargo, poco se los conoce y, tanto peor, poco interés se tiene en conocerlos.

No es un secreto que muchos profesionales egresados no ejercen las carreras que estudiaron y otros más no trabajan en los campos laborales para los que se formaron, debido a que se enfrentan sin preparación a las fluctuaciones inclementes del mercado laboral. Desde una perspectiva psicológica, esto puede deberse a muchas variables, además de tener consecuencias en su salud y futuro de vida. Entre las causas podemos encontrar las individuales como: mala elección ocupacional, incompetencia laboral, desconocimiento del mercado laboral, falta de habilidades para la búsqueda



de empleo; entre las socio-culturales están: los cambios políticos y económicos, el aumento de la oferta y competitividad entre trabajadores, la ineficiente formación de las casas de estudio, etc. Las consecuencias directas consistirían básicamente en el desempleo de los egresados y los problemas de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), asociados al desempleo.

Consciente de estos fenómenos

psicosociales producidos por el choque entre los profesionales recién egresados y el mercado laboral, el trabajo del psicólogo vocacional debe modificar su atención agregando a sus funciones una labor principalmente preventiva con base en las predicciones psicométricas y conocimientos del mercado laboral contemporáneo. El antiguo rol de mero evaluador y orientador, reducido únicamente a evaluar el

perfil vocacional y la sugerencia de una profesión es insuficiente. Desde un enfoque transversal, la psicología vocacional tiene que convertirse en una especialidad acorde a las necesidades predictivas y preventivas que tienen no solo los aspirantes a una carrera, sino también aquellos que estén en el proceso y los que ya lo han terminado. De esta manera se abre un campo de la psicología que es mucho más amplio que la típica orientación vocacional focalizado en el perfil profesional.

Tan importante como la carrera a elegir y el proyecto de vida a diseñar, es el desarrollo de competencias para lograr ubicarse en el campo laboral elegido e idóneo para su crecimiento y salud integral. Por eso es necesario el rol predictivo, preventivo y promotor del psicólogo vocacional, ya que puede aportar mucho en la preparación de los aspirantes. Su misión es que los jóvenes logren no solo elegir una carrera adecuada a sus intereses y aptitudes, sino también, que puedan construir y aprender planes y habilidades para las contingencias, al momento de enfrentarse al mercado laboral. Así los jóvenes estarán preparados para asegurarse un empleo, con trabajos conformes con su vocación y campo laboral de su interés. Y, lo que es mucho mejor, que estos mismos jóvenes puedan gestionar habilidades de autoempleo y emprendimiento que enriquezcan el mercado laboral en un ciclo sostenible y beneficioso para el país. Todo eso desde su vocación profesional y laboral.



Adaptación laboral y académica necesidad de todos

Por:

ALEX VALENZUELA R.

Los últimos dos años de pandemia nos ha confrontado frente a una realidad inimaginable en cuanto a aspectos laborales en nuestro medio (por lo menos en el corto plazo) y es que se pueden hacer muchos trabajos remunerados desde el hogar con la ayuda de una computadora que tenga conexión a internet y que por lo tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa o institución. La virtualidad laboral ya se vivía en otros países aun de una manera un tanto tenue o por lo menos mayoritariamente desconocida en nuestro Perú, pero es a raíz de la pandemia que las instituciones se han visto forzadas a implementar diversas plataformas virtuales para conseguir sus fines ya

sean estos como proveedores de bienes o servicios para que la vida continúe y el país no se detenga, aunado a leyes que regulan el denominado “trabajo remoto”.

Esto implica que la formación profesional debe apuntar a este nuevo contexto; pues la virtualidad en los diversos escenarios ha venido para quedarse. La universidad brinda una formación académica, científica, técnica, ética y humanista a la que también se le debe añadir indudablemente la formación tecnológica con especial énfasis en el entendimiento de la lógica que existe en el diseño y manejo de plataformas ya que las mismas van cambiando a un ritmo vertiginoso conforme las nuevas necesidades lo exigen, siendo esta revolución tecnológica nunca antes vista. La formación universitaria debe

adaptarse a este nuevo paradigma en un mundo laboral cada vez más competitivo, en donde tendrán mayores oportunidades de conseguir y mantenerse en el trabajo quienes tengan la capacidad de adaptarse laboralmente no solo gracias al desarrollo de sus competencias, manejo de información (procedimientos, protocolos, reglamentos, etc.) y habilidades blandas, sino gracias al desarrollo de su habilidad adaptativa en entornos virtuales, con las suficientes competencias y capacidades que le permitan desenvolverse con igual o mayor profesionalismo y entender los cambios que ahí acontecen. En general, si la educación superior no logra asumir este nuevo reto, propiciará que muchas actividades laborales o carreras profesionales estén destinadas a simplemente des-

aparecer o ser absorbidas por otras, tal como ya sucedió en el pasado en donde actividades laborales que en algún momento contaron con gran prestigio y seguridad económica por la necesidad de sus servicios, simplemente se extinguieron o están en proceso de desaparecer (tales como ascensorista, fotógrafo ambulante, operadores de telefonía, herrero, etc.). Además, debe incentivarse en las nuevas generaciones el autoaprendizaje permanente que trascienda lo impartido en las aulas, con una automotivación y entusiasmo frente a los cambios que permita, sobre todo, ser mejores personas que brinden un servicio de calidad en los diversos entornos físicos o virtuales. La tecnología no debe hacernos menos humanos, tan solo competentes en lo que hacemos.

Entrevista

Trabajo post pandemia: Tendencias para el nuevo mercado laboral

» El COVID-19 trajo nuevas formas de trabajo que requerirán competencias en entornos flexibles, colaborativos y con estándares de calidad global

Por:

JESSICA MACCHIAVELLO A.

El aislamiento social impuesto por la pandemia de la Covid 19 instauró nuevas formas de trabajo, en donde la presencialidad era, es y, posiblemente seguirá siendo una opción para la forma de ejecutar nuestra laborales profesionales y/o técnicas, y eso lo sabe muy bien Roberto Ballón Bahamondes, CEO de TWSolutions y egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPT.

En la página web de la empresa que Roberto dirige en la ciudad de Lima se señala que para poder implementar teletrabajo en la organización se requiere de un análisis de las áreas que pueden ejecutar procesos bajo esta modalidad, así como definir los puestos y perfiles de los profesionales que ejecutarán los procedimientos de manera virtual, en base a este conocimiento dialogamos con Roberto para comprender aún más esta nueva tendencia sobre los entornos laborales.

La educación virtual ha llegado para quedarse, según su análisis ¿estima que en el ámbito laboral sucede lo mismo? ¿las nuevas generaciones están preparadas para esa situación?

En el Foro Económico Mundial - World Economic Forum - de Davos de 2016, Klaus Schwab, presidente de dicho evento, afirmó en la presentación sobre la cuarta revolución industrial que las nue-



vas tecnologías pueden llevar a la destrucción de un promedio de siete millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años. La pérdida de empleos, se afirmó en dicho Foro, afectará de igual forma a mujeres y hombres, siendo los empleos más afectados aquellos relacionados con las ciencias administrativas, actividades productivas y manufactureras y construcción y extracción. Sin embargo, más allá de las tendencias, podemos asegurar que las nuevas generaciones, nacidas en el contexto de la evolución tecnológica, se encuentran preparadas para los desafíos del cambio acelerado pero es necesario afianzarles en la etapa universitaria

procesos formativos de competitividad y adaptación laboral al considerar los nuevos ambientes de trabajo alineados a la vanguardia, innovación y conocimiento, así como promover el análisis con respecto a los derechos laborales equilibrados entre la flexibilidad y modernidad.

¿Considera que los procesos de educación virtual desarrollados por las universidades estos años de pandemia afectó la formación profesional?

Definitivamente como se sabe los procesos de transformación digital, por su propio nombre implican etapas de evolución organizacional y social. En el caso

de la coyuntura sanitaria se tuvieron que acelerar etapas, en algún punto del proceso de adaptación al cambio. Ello implicó que la formación profesional se vea impactada en todo sentido, sobre todo en el Perú, cuyo proceso de culturización del cambio es lento comparado con otros países.

Las tecnologías de la información, redes y comunicación, si bien es cierto han trascendido en todos los niveles de la convivencia humana, así como en las actividades productivas como educativas, han favorecido a la reducción de tiempo y espacio en la comunicación, y definitivamente generado espacios para que el conocimiento sea transmitido

La Mag. Jessica Macchiavello conversó con el Agente Perú del Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. Consultor y Líder de Proyectos de Implementación de transformación del trabajo, teletrabajo y temas vinculados en el marco de la era 4.0. Más de diez (10) años de experiencia en investigación, conferencista internacional y en publicaciones en materia de transformación digital laboral, nuevas formas de trabajo, relaciones humanas laborales, y otros.

con un enfoque global, situación que años atrás no podría haberse conseguido, por lo que existe una corriente más positiva sobre sus potencialidades y beneficios.

La educación virtual no ha sido la excepción, sin embargo, así como sucede con el trabajo a distancia, se encuentran debilidades estructurales en el proceso, mas no en los aplicativos, software y tecnología para ejecutarlos de una manera más eficiente. Es ahí donde se generó un impacto en la formación profesional pues el nivel de imprevisión que caracterizó la coyuntura sanitaria, implicó una adecuación a recursos y adaptación de competencias profesionales no programada e imprevista, viéndose finalmente afectada la calidad final del servicio educativo, sobre todo en instituciones que no contaban con la previsión y planificación de la virtualidad como un modo equiparable a los demás modelos educativos ya vigentes en el mundo globalizado donde priman como parte inherente y consustancial a la evolución del sistema.

¿Qué pasa en el mercado laboral actual y cómo cree que puede evolucionar este en a posteriori?

El mercado laboral actualmente se encuentra en proceso de cambio y transformación sobre la base de las necesidades de competitividad digital, la deshumanización de las relaciones laborales, así como la nueva concepción de la profesionalización en sentido integral, en donde se requiere personas premunidas de aptitudes complementarias a lo esencialmente técnico; vale decir, con presencia de valores definidos y una motivación e inspiración de tener claridad sobre lo que se desea conseguir en la vida.

Esto se manifiesta con mayor énfasis en la estratificación que se hace del mercado laboral por grupos generacionales, entre los que se denominan centennials, millennials, y generaciones Z, cada una con sus propias características, que demandan una

mejor experiencia laboral. Lo cierto es que las prácticas laborales manifiestan una tendencia marcada hacia la flexibilización y conciliación laboral que, desde la óptica del trabajo, implica niveles de precarización laboral y desde la perspectiva del capital humano implica una visión de modernización de las relaciones humanas.

La evolución se orienta hacia una alta volatilidad del mercado por la búsqueda de la felicidad en entornos de trabajo con climas laborales adaptados a las necesidades de las nuevas generaciones. Desde el punto de vista estrictamente laboral la automatización es una realidad inminente sobre la que no se podrá retroceder, por lo que implicará altos niveles de adaptabilidad hacia entornos de trabajo colaborativo por resultados y con estándares de calidad globalizada.

Andrés Oppenheimer en su libro: "Sálvese quien pueda", describe una realidad de un mercado laboral más sistematizado, con menores oportunidades laborales para ciertas especialidades, ¿estamos en ese camino en el país?

En nuestro país se ha manifestado una ausencia de perfiles técnicos para especialidades de índole global, el mercado laboral se ha visto adolecido por una masiva oferta educativa que ha generado distorsiones en la demanda, sobre todo al momento de discriminar la calidad profesional, ello definitivamente ha impactado también en la continuidad laboral, alta rotación y finalmente el subempleo. El mercado laboral, como lo comentamos anteriormente, se encuentra a su vez estigmatizado por factores asociados a la modernización, globalización y desarrollo tecnológico que en nuestro país se encuentra en proceso de culturización. El teletrabajo vivido durante la coyuntura sanitaria pudo ser un testimonio de ello, pues si bien es cierto hubo un gran porcentaje de adaptación también se generaron brechas de conocimiento en el proceso de

aprendizaje y sobre todo en el resultado esperado en los procesos productivos.

En nuestro país se conocen experiencias positivas asociadas a las grandes corporaciones cuyas buenas prácticas son irradiadas en pro del proceso de culturización, sin embargo, son casos aún aislados y que no necesariamente son replicados de manera directa. Ello implica que se han gestado mejoras cuyo sembrado probablemente sea cosechado por las siguientes generaciones, por lo



Más sobre Roberto Ballón

Experto en relaciones laborales, teletrabajo, transformación del trabajo.

Mag. en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento, MBA en Dirección y Gestión de Empresas, y egresado de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, certificados en España, Chile y Perú.

Director Jurídico en Academia Internacional de Teletrabajo ITA, Co-organizador de Congreso Mundial TELEWORK LIMA 2016 fundador de la primera empresa consultora especializada y multidisciplinaria del Perú de teletrabajo: TWSolutions.

que si deseamos hablar de un futuro promisorio sería de una mejora para nuestro país cuando se hayan reducido al mínimo las brechas tecnológicas. Precisamente, el teletrabajo podría acelerar, en parte dichos procesos, ya que permite que profesionales de nuestro país accedan a puestos laborales en otros continentes cuyos procesos culturales se encuentran avanzados.

¿Qué habilidades considera debe potenciar un profesional para estar preparado para estos cambios en el mercado?

Las tecnologías de la información y conocimiento son parte de una tendencia necesaria que debe ser estimada para asumir un rol de competitividad en el mercado laboral, como elemento sustancial y transversal a toda preparación profesional dedicada, por tanto, en las líneas de tendencia toda las habilidades y competencias asociadas a la virtualidad, la vida digital, la comprensión del uso inteligente de las tendencias tecnológicas son claves y de primer orden.

De otro lado, la tendencia exige conocer idiomas globales para poder comunicarse no solo a nivel del lenguaje sino también a nivel de las herramientas, reglas y normas que representen estándares universales y que generen que los profesionales puedan desempeñarse sin problemas en cualquier organización.

Una tendencia desprendida del teletrabajo es el trabajo colaborativo virtual por resultados, el mismo que implica la integración y confluencia de mejoras culturales corporativas que hacen sinergia para evolucionar el trabajo en equipo y optimizar con ello los resultados. Para ello se requiere habilidades clave como: una comunicación asertiva y efectiva, la empatía social laboral, el liderazgo integrador horizontal y finalmente el desarrollo de habilidades para la adaptación a diversos entornos y cambios permanentes.

Jóvenes con visión del futuro



Por:
ROXANA MUÑO A.

Una de las grandes preocupaciones de las nuevas generaciones es saber en qué van a trabajar finalizando sus estudios, puesto que el mundo en que vivimos va cambiando y evolucionando para adecuarse a las necesidades de la sociedad y con ello cambia y evoluciona el mercado laboral.

Encontramos empresas que no consideran a los jóvenes en sus contrataciones ya sea por su falta de experiencia, de madurez, compromiso e inestabilidad, pero por otro lado también las nuevas generaciones muestran preocupación porque al ingresar a trabajar observan la desigualdad salarial, la falta de oportunidad y valoración en una empresa. Sin embargo, hay empresas que han dado oportunidad a los jóvenes y notan la gran disposición de aprender, el

aporte de ideas, el entusiasmo, la motivación y ven la oportunidad de formar nuevos líderes pues las nuevas formas de organización del trabajo (plataformas digitales, teletrabajo y similares) están desafiando estas estructuras tradicionales. Con la entrada de las nuevas generaciones hemos vivido un cambio radical en comparación a la motivación que podían tener nuestros padres, la cual era trabajar para obtener ingresos para el sustento familiar, ahora ingresan en algunos casos, dos sueldos a casa (ambas parejas) o quizás mantienen dos o tres trabajos para generar mayores ingresos.

Las nuevas generaciones buscan en el mundo laboral nuevos retos y desafíos que le permitan crecer como profesional, que sus logros sean reconocidos, que puedan tener acceso sin restricción a personal de mayor jerarquía, sobre todo desenvol-

verse en un ámbito colaborativo y de gran empatía, buscan valores como la diversidad, la sustentabilidad y el cuidado del ambiente, que cobran importancia a la hora de elegir dónde trabajar.

La generación de hoy tiene mayor interés en emprender, cumplir un proyecto personal y tener varias experiencias quizás hasta en el extranjero. En la búsqueda de emprender, buscan formar una empresa y muchas relaciones para generar fondeo, orientación a resultados, capacidad de planeación y ciertos niveles de creatividad. Además de que están en constante renovación del manejo de herramientas digitales buscando proyectos en los que estén involucradas la tecnología, el trato con el cliente, la investigación y el desarrollo.

En la actualidad, no solamente las empresas eligen a sus empleados, sino que los profe-

sionales también eligen dónde quieren trabajar y crecer de acuerdo a su propósito y valores con los que se identifican, siendo de vital importancia buscar en las personas los valores de adaptación, flexibilidad o curiosidad que permitan agregar valor tanto a nivel personal de cada uno como a nivel organizacional, por ello algunas empresas han modificado sus estrategias de incorporación, otras sus espacios de trabajo o han creado áreas de innovación o responsabilidad social para albergar a estos nuevos talentos, pues el mundo laboral continuará su evolución hacia una digitalización integral que permita agilizar sus procesos, aprendiendo a desenvolverse de forma fluida en un entorno tecnológico, así como aprender a crear programas y aplicaciones las cuales serán competencias, clave de las nuevas generaciones.

Cambios que el mundo laboral está viviendo

Por:

AVENILDA HERRERA CH.

Un buen maestro es la base de una educación exitosa y para que esto sea así, precisa tener una serie de habilidades personales y profesionales. Porque enseñar no es solo transferir conocimientos, es mucho más, se trata de saber crear las condiciones necesarias para que los alumnos aprendan a pensar y a construir su propio conocimiento sobre el mundo que les rodea.

La gran apuesta para los próximos años es pensar en las carreras que involucran creatividad y relación. De acuerdo con un informe de la UNESCO, entre las habilidades más requeridas para el siglo XXI están: la capacidad de relacionarse bien con los demás y la creatividad. El trabajo del futuro no es egoísta ni mecánico. Debe responder de forma proactiva e innovadora a una necesidad de la sociedad y contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad, del medio ambiente o al desarrollo científico-tecnológico.

El mercado laboral está cambiando y es posible que lo hayas notado, ¿verdad? Hoy vamos a hablar de las tendencias a las que conviene prestar especial atención y cómo adaptarse a ellas.

Hace algunos años, se hablaba mucho de las nuevas tecnologías y cómo el mundo cambiaría drásticamente alrededor del año 2020. Surgieron muchas predicciones curiosas acerca de cómo nuestras vidas se verían afectadas por todos los cambios venideros. El hecho es que ya vivimos una revolución tecnológica que hasta entonces sólo existía en las historias de ciencia ficción.

A los profesionales de hoy en día les exigen habilidades y capacidades, que antes no eran impor-



RSU

RSU
Innovación
Investigación
Comunidad

O
Opinión

tantes dentro de una institución. Por ejemplo, el desarrollo de habilidades sociales y de comunicación quedaban en un segundo plano, porque lo primordial era saber hacer el trabajo perfectamente en lo práctico y técnico. Pero actualmente, buscan profesionales que puedan enfrentarse a problemas y buscar soluciones, que sean seres humanos íntegros, con valores y principios, que sepan comunicarse con los demás, que trabajen en equipo, que sean empáticos, tolerantes, asertivos y que estén siempre al servicio de los que los necesitan. Hoy en día necesitamos profesionales que puedan sobreponerse a las vicisitudes y que además puedan construir a partir de ahí, que no

se queden en lo que pasó, sino que sean capaces de reinventarse y seguir avanzando.

Hoy en día el maestro ha de tener en cuenta que los conocimientos se han especializado de tal modo que es imposible saberlo todo directamente y saberlo de forma solitaria y aislada. Resolver o dar una respuesta a los problemas que plantea la creciente complejidad del mundo en el que vivimos pide al maestro investigador un enfoque interdisciplinario, esto es, una mirada más amplia y recurrir a conocimientos que provengan de distintas disciplinas. Un buen maestro necesita no solo un amplio conocimiento de la materia que imparte y un plan de estudio; necesita ser motivador,

afectivo empático, pero también firme y respetuoso, responsable, flexible y comunicativo. Es así que se formaran ciudadanos capaces de insertarse a un mundo laboral cambiante y/o desafiante. Finalmente, a pesar de que el mercado laboral está en constante movimiento y las necesidades del capital humano evolucionan de mano de la tecnología, de las habilidades socioemocionales y de la exigencia de la práctica de valores. Todo ello se requiere para una convivencia armoniosa, para el ejercicio de una ciudadanía plena. Hoy en medio de todo el cambio que hemos vivido, ha habido algo que ha salido fortalecido el rendimiento e importancia de las personas.

Abrazando mi columna

» La universidad y la generación actual

Por:
RAÚL VALDIVIA DUEÑAS

Nos encontramos transi-
tando la mitad del otoño.
La crisis pandémica nos
ha llevado a una crisis económica,
laboral, política y social que se
hacen más visibles y profundas
cada vez. Luego de la pandemia
iniciada en China y propagada
mundialmente a niveles increíbles,
generando la inmovilidad social,
que afectó al proceso productivo,
comercial y educativo de los países,
nos encontramos con una crisis
política y de exacerbación del odio
racial que nos pone uno frente al
otro. A este panorama se suma la
guerra entre Rusia y Ucrania de
resultados impredecibles. Este último
factor ha desencadenado la toma de
posiciones de las potencias del mundo
que ha traído como consecuencia
una crisis alimentaria en el mundo
que nos afecta seriamente. En este
contexto invité al Dr. Octavio López
Alcázar para intercambiar puntos de
vista sobre el mercado laboral y las
nuevas generaciones. Nuestro
encuentro estaba acordado para la
10 de la mañana en el restaurante
“Virú”, donde reservé un ambiente
VIP para tal fin.

El Dr. López era un viejo amigo.
Nuestra relación se remontaba a la
época estudiantil. Nuestras
discusiones eran acaloradas,
vehementes y profundas. Cuando
salimos de la universidad nuestros
camino se separaron, pero nunca
perdimos contacto. La invitación
se produjo en un momento que él
visitaba nuestra ciudad. Octavio
era fanático de la puntualidad.
Estuve esperándolo 10 minutos
ante de las 10:00 horas. Como
siempre, apareció a la hora en
punto.

—¡Octavio que gusto de verte!
—fue mi saludo— seguido de un
cordial abrazo.

—¡Hola! ¿Qué tal?... el gusto es
compartido.

—Toma asiento amigo mío... es-
pero que la ciudad te esté tratando
bien, como lo mereces.

—Bueno... no sabes cuanto extra-
ño los momentos que pasamos
intercambiando opiniones. Así que
estoy listo... ¡empecemos nuestra
discusión! —Octavio sonrió. Se
encontraba a gusto y yo también.
Pedí al servicio que nos trajeran
por lo pronto dos cafés y me
preparé para iniciar la discusión.
Lancé la primera pregunta.

—¿Crees que las universidades
están formando profesionales para
el mercado laboral vigente?

—La mayoría de las universidades
considera que las carreras actuales
son eternas. Eso no es tan exacto.
En el mundo laboral hay ocupaciones
que se extinguen y otras que
emergen. Es por esto, que se le
debe dar la importancia necesaria a
la actualización de los diseños
curriculares, a la observación
constante de los indicadores de la
inserción laboral, a la satisfacción
de los empleadores, así como al
análisis de los comportamientos de
los procesos de admisión entre
otros, cuando se debe tomar una
decisión al respecto. La mayoría de
las instituciones de formación
profesional se encuentran atrasadas
en cuanto a los requerimientos del
mundo laboral... Los programas de
formación continua son precarios
por decirlo así. De allí que la
actualización y especialización
ocupacional es insuficiente. Es
evidente que la universidad no
satisface en su integridad al
mercado laboral vigente.

—Tu análisis me parece lógico,
pero lineal y por lo tanto sujeto a
error. La información que tenemos
nos indica que el 45% de los
egresados de una promoción se
insertan en el mercado laboral en

el primer año.

—Es posible, pero habría que ver
cuántos lo hacen en el campo de
la profesión que han estudiado
teniendo en cuenta el análisis del
contexto. Se afirma que se han
perdido porcentajes importantes de
empleos en los últimos tiempos
(130 mil empleos), teniendo en
cuenta la crisis económica, política,
del empleo. La falta de reacción
para enfrentar los efectos de la
crisis generada por la guerra
Rusia-Ucrania. Todos estos factores
hacen que el mercado laboral se
contraiga.

—Es evidente lo que señalas sin
embargo debes tener en cuenta a
la generación que enfrenta esta
compleja situación, ¿no te parece?

—Es cierto... frente a este
panorama oscuro se encuentra una
generación que se mueve en la
frontera física y digital o virtual
que se diluyen vertiginosamente.
Un gran porcentaje de ellos
considera al celular como una
herramienta indispensable, que no
puede faltar entre sus necesidades
básicas. Con él realizan muchísimas
operaciones que tienen que ver con
los distintos aspectos de su vida.
Si bien es cierto la generación Z es
la mejor preparada, sin embargo,
se desperdicia mucho talento según
las conclusiones de diversos
análisis. Si esto es así, el
emprendimiento y la innovación
van a ser importantes para
enfrentar la compleja situación
laboral.

—La apreciación que haces de la
generación Z me parece básica,
pero acertada. La pregunta sería
¿Los centros de formación
profesional están preparados para
trabajar con ella?

—Considero que la universidad y
las otras instituciones formadoras
de profesionales no están
respondiendo al mismo nivel del
cambio generacional que
apreciamos. Se sigue privilegiando,
en nuestro

medio, la presencialidad frente
a la virtualidad. En cambio, los
jóvenes privilegian la virtualidad
frente a la presencialidad. La
universidad todavía no aborda a
la virtualidad en toda su dimen-
sión. A la fecha se viene trabajando
con el desarrollo de las sesiones
de clase a través del Meet o del
Zoom como si fuera la clase
presencial. Los estudiantes o los
docentes deben estar escuchando
o hablando a través de los
monitores dos a tres horas
seguidas. Tímidamente se
empieza a trabajar con clases
asíncronas, con tutores y
metodologías propias de la
virtualidad (Clase invertida).

—Sí es verdad, pero la oferta de
formación profesional de las
universidades ¿está acorde a la
necesidad del mercado laboral
actual?

—¡A eso iba!... dicho esto, se
aprecia que el cambio de la oferta
es más lento todavía. Tal vez por
la burocracia administrativa para
la creación de nuevos productos
de formación profesional. El
proyecto presentado... debe tener
opinión favorable de muchas
“Oficinas de apoyo”, ser aprobado
en los consejos de facultad, en el
Consejo Universitario y finalmente
en la Asamblea Universitaria... ¡Ah!
Y eso no es todo debe tener la
autorización de la SUNE-
DU. Un cálculo aproximado en el
tiempo... dos años. Cuando sale
el producto... ya cambió el
escenario. Así, siempre estaremos
retrasados en la atención
ocupacional de la comunidad.
Estaremos inmersos en un círculo
perverso.

—Gracias por tus opiniones sobre
un tema tan complejo. Parece que
la Universidad va a tener que
repensar seriamente sobre los
factores que dinamizan al mundo.
Especialmente en un escenario de
pandemia, crisis, cambios
tecnológicos vertiginosos,
necesidades laborales diferentes
frente a ocupaciones generadas por
el avance tecnológico y las
situaciones mencionadas...
Gracias Octavio.

Le pedí al mozo que nos sirviera
el almuerzo. Un riquísimo
“Picante a la tacña”, que sabía que
era preferido por Octavio,
acompañado con la infaltable
marraqueta y un vino tinto,
de uva negra corriente,
típico de Tacna.

Convicción universitaria

Por:
ROLANDO BALAREZO P.

En nuestro primer día de clases en la Universidad la incertidumbre es considerable, hemos dejado de ser peces grandes en una pecera pequeña, y llega probablemente una pregunta sencilla de contestar para algunos o muy difícil para otros, y es, ¿por qué decidiste estudiar esta carrera?, las respuestas pueden ser naturales: me gusta crear, me gustan o aborrezco las matemáticas, me encanta leer; o respuestas un tanto más profundas: fui objeto de una injusticia y quiero ayudar a que no se cometan más, alguien cercano sufrió una enfermedad y quiero ayudar a salvar vidas; o incluso respuestas como: porque mis padres tienen la misma profesión o ellos decidieron por mí, o el test vocacional así lo determinó; sea cual fuere tu respuesta, tu andar en los cinco o seis años de carrera dependerá de la fortaleza de tus convicciones y del respeto por ti mismo afrontando tus propias decisiones, y aun cuando sientas que no elegiste bien, es valeroso aceptarlo y tomar acción para emprender por el camino correcto.

Eres un egresado, luego un bachiller y finalmente obtienes tu título profesional, en evidencia del esfuerzo de varios años de estudios, pero la incertidumbre continúa, esta vez por el futuro que te depara, preguntándote ¿hacia dónde debo ir? ¿Quién contratará a un profesional con escasa experiencia? ¿Tendrás el salario soñado?; para aproximarnos en dar respuesta, probablemente debemos retroceder justo hasta el momento de nuestras prácticas pre o profesionales en donde empezamos a entender el ejercicio de la profesión,



y dependerá de cuán agradable o no fue esta experiencia y así determinar el rumbo que seguiremos una vez obtenido nuestro título profesional. En este contexto las universidades tienen un rol importante, y será disminuir esa incertidumbre, programas de empleabilidad, bolsas de trabajo, seguimiento a egresados, son aquellas acciones que se tiene la obligación de proveer a sus estudiantes y a los que dejaron de serlo, a fin de incrementar las posibilidades de éxito profesional.

Ahora bien y antes de empezar en el mundo laboral, es bueno saber que en nuestro país existen básicamente dos formas de prestar nuestros servicios profesionales remunerados, la primera es por medio de un contrato de trabajo siendo su principal característica la subordinación, entendida como aquella condición de sujeción frente al empleador siguiendo en consecuencia directrices, horario de trabajo y la posibilidad de ser disciplinado;

la segunda es por medio de un servicio no personal en donde no existe tal subordinación, asimismo esta última carece de los llamados beneficios laborales provenientes del contrato de trabajo, tales como vacaciones, acceso a un sistema previsional, prestaciones de salud, entre otras que dependerá de la modalidad de contratación laboral. Asimismo, y para ser más prácticos, una diferencia más, será que en el contrato de trabajo no se emiten recibos por honorarios, y en un servicio no personal, sí debes emitir estos comprobantes.

En consecuencia, si a quien brindas tus servicios profesionales, te da órdenes, te somete a un horario de trabajo e incluso te advierte sobre la posibilidad de disciplinarte o lo hace; te encuentras prestando tus servicios por medio de un contrato de trabajo, correspondiéndote beneficios laborales; sin embargo, y en adición a lo antes mencionado, te exige la emisión de recibos por honorarios, ten por seguro

que no gozas de beneficios laborales y estás siendo objeto de una clara afectación a tus derechos, y debes inmediatamente poner en conocimiento de la justicia; el abuso laboral es un círculo interminable sostenido en la necesidad del trabajador y los pocos escrúpulos de los empleadores, dependerá de ti ante una situación como esta, el ponerle un alto.

El camino que nos conduce a ser profesionales es corto comparado con el que recorreremos luego de conseguirlo, corresponde valorar ese esfuerzo, saber que no es ni será fácil, y ser consecuentes con nuestras decisiones y enmendarlas cuando sea necesario, concluyo, afirmando que no servirá de mucho tener unos centavos en un bolsillo y tu dignidad hecha pedazos en el otro; valora tu dedicación y alza la voz cuando alguien pretenda disminuir ese esfuerzo, y recuerda siempre, aquella convicción universitaria que te llevó a conseguir tu profesión.

POST GRADO - INVESTIGACIÓN

El desarrollo científico como mercado laboral en las nuevas generaciones

Por:

RICARDO JIMÉNEZ P.

Para el año 2014, cuando la Nueva Ley Universitaria (Ley Nro. 30220, 2014) refería a la figura del “docente investigador” (Art. 86°), las políticas públicas aún no tenían certeza a qué perfil de profesional se hacía referencia. Aunque los antecedentes del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec) datan de la década del sesenta con la conformación del Consejo Nacional de Investigación (Sagasti y Málaga, 2017), será recién en el mes de diciembre del 2015 que se creará un reglamento para calificar y registrar a los investigadores en el Perú, ¹ conocido en aquel entonces con el acrónimo REGINA. Si bien, hasta la fecha, han transcurrido más de cuatro modificaciones en los reglamentos de clasificación de investigadores en el Perú, podemos decir que, hoy por hoy, la política pública de ciencia avanza con pasos más firmes.

No obstante, el hecho que recién nos pongamos las pilas como país, deja notar brechas de desarrollo científico con nuestros vecinos sudamericanos. Así, por ejemplo, mientras que en el Perú existen 15 revistas científicas indexadas en la base de datos de Scopus, Chile cuenta con 119 revistas, Colombia con 123 y

Brasil con 415. ² Dicha situación se condice con la inversión en ciencia. Para el año 2010, mientras Perú invertía 142 millones de dólares en I+D, Chile invertía, el mismo año, 720 millones, Colombia 543 millones mientras que Brasil más de 25 millones de dólares. ³ Finalmente, si damos un vistazo al Scimago Institutions Ranking (2022) veremos que la primera institución peruana en ciencia ⁴ se ubica en el puesto 623 a nivel mundial, doscientos puestos por debajo de la primera institución de Colombia (409), Chile (360) y Brasil (43). Aunque podrían continuar las comparaciones con los países de



la región, no debemos lamentarnos. La situación viene mejorando y, además, este problema acarrea también una posibilidad. El desarrollo científico va más allá de nuestra posición en los rankings o en la cantidad de artículos que publiquemos. El desarrollo científico es un destino, pero a su vez es un origen. Es un destino en tanto que la ciencia procede de esfuerzos compartidos, grupos de investigación, profesionales, investigadores aprendices, laboratorios, gestores, además de instituciones dedicadas a la promoción científica, al financiamiento o gestión de la misma. A su vez, es un origen, pues

gracias al desarrollo científico nacen propuestas de innovación, tecnologías, patentes, iniciativas de desarrollo, así como procesos de difusión y divulgación, conllevando a una heterogeneidad de equipos profesionales para el desarrollo de estas acciones. Asimismo, es importante tomar en cuenta que la ciencia no es solamente la ciencia de mandiles blancos. Según los estándares internacionales de la OCDE existen seis áreas de conocimiento científico, más de 40 sub áreas y más de 100 disciplinas en las cuales podemos especializarnos. Además, la ciencia no solamente se organiza en las universidades (como tradicionalmente sucede en nuestro país); el desarrollo científico puede darse también a través de instituciones de gobierno, corporaciones privadas o instituciones no gubernamentales. ⁵ Más aun, las posibilidades profesionales y laborales de abrirse paso en el campo de la ciencia se tornan más tangibles ante la creciente generación de fondos públicos de investigación e innovación, así como el incentivo al financiamiento privado de investigaciones. ⁶ Aún nos queda mucho camino por recorrer, pero la generación de conocimiento y el desarrollo científico se torna en un prometedor campo laboral para las nuevas generaciones.

¹ Hacemos referencia al Reglamento de Clasificación y Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología (Resolución de Presidencia Nro.184-2015-Concytec-P)

² Información del Scimago Journal & Country Rank, actualizado al 2021.

³ Sagasti y Málaga (2017)

⁴ Cfr. <https://www.scimagoir.com/rankings.php?country=PER>

⁵ La primera institución de ciencia a nivel mundial, la Chinese Academy of Science, es una institución gubernamental. La primera compañía privada de investigación es Facebook Inc* mientras que el Swiss Institute of Bioinformatics es la primera institución no gubernamental en ciencia a nivel mundial. Cfr. Scimago Institutions Ranking (2022).

⁶ Algunos ejemplos de fondos son el FONDEP, FIDECOM, o FINCYT. Asimismo, la Ley 30309 incentiva la inversión privada en investigación científica.

Conocimientos y habilidades para emprendimientos digitales

Por:

HUMBERTO LEVA O.

Empezamos con la interrogante ¿por qué son tan importantes las habilidades sociales en una época en la que la tecnología está reemplazando muchos puestos de trabajo? Porque con el correr de los años iremos viendo cómo las personas (sean profesionales, o no) se van a quedar sin trabajo, y estas deberán idear la forma de ganar dinero de manera independiente, por lo que tendrán que convertirse en emprendedores digitales. Es decir, van a tener que aprender a vender, y, además a través del internet.

Muchos creen que las ventas son solo para las personas que no estudiaron y que tienen que atender un puesto fijo en alguna galería de la ciudad donde vendan ropa o accesorios. Nada más lejos de la realidad. En este momento de la historia de la humanidad, la habilidad más importante que todos los profesionales deben tener desarrollada se llama vender, y para eso, adivina qué otras habilidades necesitas desarrollar. Así es, las habilidades sociales. Sí, esas habilidades de comunicación y relacionamiento que te garanticen que tu mensaje llegue a tus potenciales clientes, porque si eres o vas en camino a ser profesional, te vas a ver obligado a crear algún producto o servicio especializado, con el cual vas a poder ayudar a miles de personas; y para eso necesitarás de un abanico de habilidades, además de tus conocimientos especializados y de las herramientas tecnológicas.

¿Convertirse en emprendedor digital es difícil? Todo es difícil hasta que lo dominas. Convertirte en emprendedor va a demandar que cambies tu manera de pensar, y tus prioridades. Vas a ingresar a un mundo muy agre-



sivo y competitivo, por lo que deberás ir armado con conocimiento y habilidades.

Nadie mejor que tú conoce el sector en el que te desarrollas, así que el único consejo que te puedo brindar por ese lado es que ofrezcas una propuesta distinta. No el mejor, pero sí único y distinto a los demás. Esa será tu primera tarea como emprendedor; construir tu propuesta de valor. Ahora que ya sabes cómo manejar tu conocimiento para construir un producto que aporte valor a tus clientes, vamos con el otro lado de la moneda, que es lo que yo domino: las habilidades sociales. Toma nota, porque te voy a contar cuáles son las siete habilidades sociales que vas a tener que desarrollar si quieres ser un emprendedor digital.

La inteligencia emocional. Debes aprender a identificar tus emociones, y a detectar qué mensaje te traen. Cuando seas un experto aprenderás a elegirlos. El dinero

(protagonista principal de todo negocio) te va a exigir una inteligencia emocional superlativa.

La disciplina. ¿Ya tienes claras las metas para tu emprendimiento? Pues manos a la obra, y a hacer lo que corresponda en el momento preciso, sin importar el contexto. Implacable (sin detenerte) e impecable (hazlo de la mejor manera posible).

La escucha activa. Nada mejor que escuchar a tus prospectos y a tus clientes para venderles exactamente lo que necesitan. Préstales atención, toma nota de todo e interactúa con ellos.

El pensamiento crítico. Maneja información estratégica de tu negocio. Analiza los pros y los contras. Haz hipótesis. Toma la mejor decisión.

Las relaciones interpersonales. Esto no se va a acabar nunca, por más tecnología que exista. Vayas donde vayas te vas a encontrar con personas con las que tendrás que negociar y solucionar con-

troversias para llegar a acuerdos inteligentes.

Hablar en público. Este es el monstruo con el que sueñan varios. Vas a tener que dominarlo si quieres tener éxito como emprendedor digital. La gente no conecta con tu marca, sino contigo. Háblales directamente sobre cómo puedes ayudarles a solucionar eso que tanto les duele.

Trabajo en equipo. Ya te diste cuenta que necesitarás ayuda. Busca a los mejores y arma un equipo de alto rendimiento. Incluye a un buen líder, si la habilidad de liderazgo no te va bien (es normal, porque les pasa a muchos).

En "Estratega" formamos especialistas en habilidades sociales con un entrenamiento que combina virtualidad con presencialidad. Lo hacemos porque estamos convencidos de que las habilidades sociales transforman a las personas en mejores personas.

A

Alumni UPT

Estudiantes
Egresados
IntercambiosPor:
IVES VIZCARRA E.

Durante la crisis social y económica provocada por las medidas impuestas (cuarentena) para detener la propagación del Cov-19, fueron muchas las personas que tuvieron que (por necesidad) reinventarse, apostar por el riesgo de emprender, eso significaba en pocas palabras, olvidar el hecho de esperar a fin de mes por el sueldo, fijar las esperadas vacaciones, quitarse de encima la despreocupación de que quizá en el laburo, la rotación, ventas o la afluencia económica siendo quizá baja, no perjudicaría en nada al momento de cobrar el ansiado cheque de la empresa .

Si bien no todas las personas han hecho de esta apuesta una forma de vida, ya que, en principio tener un negocio personal significa de alguna manera volverse uno mismo el negocio, han existido claros ejemplos en los que el resultado ha sido bastante favorable, en mi experiencia he visto cómo, marcas que empezaron participando en ferias, ahora cuentan con su propio local donde sus ventas

siguen acrecentándose. He sido testigo de cómo personas gracias a su marca, han ido mucho más allá de ser simples vendedoras, pasando a ser el rostro de su producto, llegando a volver su estilo de vida de la mano con el concepto que han construido mediante su marca.

La marca que yo administro tiene por nombre “Toro en Piedra”, esta marca nació en plena pandemia, yo era en ese entonces asesor legal en una institución pública y posteriormente quedé sin trabajo, decidí hacer lo que ya tenía en mente hace tiempo, crear algo que no se había hecho, elaborar cocteles a base de macerados que al mismo tiempo estén atados a la cultura y a la identidad regional de Tacna, lo pude concretar al elaborar cocteles a base de macerado de buganvilla (una de las variedades en carta). Tacna tiene una alta competitividad en lo que respecta a venta de bebidas alcohólicas, esto me hizo en principio participar con las ferias, pero al mismo tiempo depender de ellas, luego colocar un local que eventualmente tendría que cerrarlo por un peligro de rebrote de COVID

Emprender, la mejor decisión para reinventarse

en una tercera ola; para ese entonces ya contaba con un público importante, sin embargo, el crecimiento de la marca no podía estancarse, resulta que en ese periodo ya contaba con contenido en redes sociales, algo que inicialmente yo no sabía hacer. Reinventarse no solo era ese cambio, ese giro inmediato de 180 grados, sino el proceso en sí que lo integra, lo que resulta hasta hoy en una grandiosa experiencia; de pronto me volví fotógrafo, relacionista público, asesor de ventas, un experto en saber brindar calidad de servicio, tomando así (desde una distinta perspectiva) la gerencia no solo de esta empresa sino de mí mismo. Empecé a crear videos con un contenido conceptual, poco a poco llegó un punto en que “toro en piedra” se volvió una extensión mía, así que al entender en lo que esto se convertía, provocó también esa exigencia de dar lo mejor.

Comenté que había cerrado el local que brevemente tuve, fue lo mejor que me pasó, eso me hizo mover y remover la estructura original del plan que, según yo, funcionaría para el negocio, negocio del que no

dejo de aprender. Empecé a salir de mi zona de confort, empecé a salir de Tacna, a salir con los “toros” y esto fue el inicio de un cambio de perspectiva que, al menos por lo pronto no tenía en mente. Actualmente “Toro en Piedra” viene distribuyéndose en las ciudades de Ilo, Puno, Cusco, próximamente en Moquegua y Arequipa; en lo que concierne a Tacna, cuento con un público regular que sigue creciendo y al que prefiero hacerle los envíos por delivery. Las ferias son ahora una cosa secundaria, lo importante es no depender de nadie, sino de uno mismo y yo soy mi mayor carta de presentación. Nada está escrito y es por eso que con mayor razón el trabajo debe ser constante y dando lo mejor de uno, pienso que no hay mayor satisfacción; así como también pienso que no existe nada malo en equivocarse, o verse en la necesidad de cambiar el plan de ruta, porque las variables que se sitúan ante el éxito de un negocio son tan comunes como las mareas que se acrecientan en luna llena, hay que seguir remando, todo está permitido excepto no intentarlo.



Buscar trabajo en la “nueva normalidad”

» Adiós fronteras y bienvenida la virtualidad

Por:

JULIO VELASQUEZ B.

Dos años más tarde del primer brote de Covid-19 en Wuhan, China han demostrado que no estamos preparados como humanidad para afrontar los desafíos que la globalización ha pedido a cambio de todos los privilegios que hemos gozado desde hace varias décadas. Sin embargo, en este periodo que muchos llaman la “nueva normalidad” y que ahora se están denominando “la nueva anormalidad” ha salido a relucir una cualidad que caracteriza a las especies sobrevivientes -la adaptabilidad.

Este estado itinerante en el que vivimos, entre olas de pandemia y pequeños respiros que asemejan una antigua normalidad ha traído desde luego nuevas tendencias, comportamientos, estilos de vida, modalidades de trabajo y nuevas formas pensar y apreciar la realidad. Entre ellos, una forma de vivir que atañe a la temática de esta presente edición, es el Aislamiento Social como forma de interactuar con el mundo (aunque suene contradictorio).

En Norteamérica, un último reporte de Mintel (“Social Isolation, 2022”), una de las agencias de investigación de mercado e inteligencia comercial más importante del mundo, ha señalado que uno de los problemas con las actuales generaciones que van a formar parte de la América Corporativa (Población Económicamente Activa) es que ingresarán al mercado laboral con diferentes aspiraciones y expectativas de las que sus generaciones predecesoras lo hicieron.

Tendencias como el teletrabajo, telestudio, telemedicina, y todas las formas de tecnologías de la



información que hacen que no sea necesario salir de nuestras casas para hacer absolutamente nada, han llegado para quedarse. Hoy en día, en Estados Unidos, el supermercado más grande de este país, Walmart, uno de nuestros clientes en FCB Global, está implementando inclusive el delivery de los pedidos a través de drones. Es decir, que a tan solo un clic de distancia podremos recibir nuestra orden en el jardín, patio o inclusive hasta el mismo refrigerador del hogar (Walmart +)

Dicho ello, “trabajar” en este mundo pos pandémico, requerirá que los aplicantes y talentos, más allá de contar con habilidades duras como el manejo de herramientas técnicas específicas de sus profesiones, cuenten con habilidades para socializar en reuniones Zoom, trabajos híbridos, etc. Que busquen formas de interactuar y conectar con personas más allá de un simple café virtual o un happy

hour virtual. Sin embargo, por todo es desafiante. También, por supuesto el teletrabajo, y todos los “teles” ofrecen facilidades a la hora de encontrar un puesto laboral. Esta modalidad también ha abierto las puertas a trabajar no solo en el país en el que uno reside, sino a aplicar a diferentes ciudades y territorios extranjeros. Es un llamado a una productividad y eficiencia global donde los más preparados tendrán más oportunidades que las que antiguamente les albergaban solo las ciudades grandes.

Las facilidades que nos ofrece la virtualidad deben de aprovecharse no solo para aplicar a trabajos sino, inclusive más importante, para generar una red de soporte que a la hora de egresar o de querer cambiar de trabajo, esté lista para ofrecer su ayuda. Es por ello que es de suma importancia desarrollar una red de contactos profesionales que le permitan al egresado contactar y escribir a egresados de su uni-

versidad; (b) solicitar entrevistas con personas que tengan amigos en común en redes como LinkedIn, Laborum, Indeed para conversar de puestos laborales, oportunidades en la empresa de interés o roles que le gustaría desempeñar. (c) contar con docentes que no solo sean académicos sino balancear el portafolio de profesores en las facultades para que algunos de ellos ayuden a sus estudiantes a contactar con reclutadores de empresas locales o nacionales. Algo a tomar muy en cuenta es que es necesario practicar el networking mucho antes de egresar, y no escribir o mostrar un único interés en solicitar puestos de trabajo a extraños a través de redes profesionales una vez que ya se egresó de la universidad. Lamentablemente, este factor de inserción laboral es algo que en las universidades peruanas está muy por debajo de los rankings internacionales. Es por ello que muchos profesionales con increíble talento algunas veces son desperdiciados en puestos no relacionados a sus carreras.

Finalmente, algo que he de rescatar y que me alegra mucho es que en los últimos años hemos visto un aumento en el factor emprendedor de nuestras regiones. Jóvenes que, en lugar de buscar trabajo, están creando puestos de trabajo. Jóvenes que debido a que no encontraron un puesto laboral han innovado y se han asociado con amigos, mentores o compañeros de clase para emprender. Espero que ese sea también uno de los caminos que se siga cultivando en nuestras universidades, para que, de esta forma, la pirámide socio económica se siga acortando y se convierta finalmente en un rombo más justo e igualitario.

Oportunidad real

Por:
CARLOS TEJADA C.

Los jóvenes de esta generación son de los grupos más afectados por esta pandemia, situación que vienen atravesado desde hace dos años, a ello se deben las complicaciones, en algunos casos, para culminar sus estudios, lograr insertarse al mercado laboral e intentar tener estabilidad económica. Pero, ¿cuál es la situación laboral de los jóvenes bachilleres peruanos al cierre del año pasado? Analicemos los resultados.

Los datos indican que el 72.2% de los jóvenes profesionales encontró un empleo formal durante los 24 meses posteriores a su graduación, según informaciones de la SUNEDU sobre la realidad universitaria en el Perú. La proporción cambia dependiendo de la región, pues en Lima se calcula que tres de cada cuatro egresados

obtuvieron un empleo formal en un periodo de dos años, mientras que la región andina es seis de cada diez los que cumplen con encontrar trabajo en ese plazo. Respecto al tiempo que mantienen ese empleo, el estudio indica que en la capital los jóvenes bachilleres se mantienen empleados en planilla por un tiempo promedio de trece meses, es decir, un año y un mes.

Estos resultados quizá se deban a que las entidades públicas o privadas optan por contratar personal no preparado profesionalmente para el cargo o con poca experiencia en el rubro, pero con alguna “recomendación personal” o por haber apoyado a un candidato o partido político en la gestión gubernamental. Casos similares ocurren en el sector privado, en el que solo son contratados por vínculos amicales o lazos familiares.



Asimismo, las convocatorias publicadas con los requerimientos y competencias específicas son difíciles de cumplir para un egresado, ya que solicitan años de experiencia y manejo de herramientas que solo podría tener un profesional con mayor bagaje

en empleos similares. Por ello, es importante reflexionar y sumar como agentes de cambio, desde nuestra experiencia, para que esta realidad se pueda superar a mediano o largo plazo y que los futuros profesionales sientan que existe una oportunidad real.

Felices

Fiestas Patrias

28 de julio

