



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA  
SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA E INSTITUTOS DE INVESTIGACIONES

# Resumen Ampliado

*Jornadas Anuales*

*“Investigaciones en la Facultad”*

*Ciencias Económicas y Estadística*



**Oviedo, Raúl Ricardo**

**Gaibazzi, María Florencia**

**Nadal, María del Carmen**

**Armand, Mauro**

**Bernhardt, Silvana Noemí**

*Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración, Escuela de Administración*

## **CONSULTORAS DE RECURSOS HUMANOS Y LA SELECCIÓN DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS<sup>1</sup>**

### **Resumen**

Este trabajo aborda la problemática del desarrollo de competencias profesionales en las carreras de Ciencias Económicas desde la perspectiva empresarial. En particular, se realiza un abordaje cualitativo de la opinión de diferentes consultores en selección de personal. Se busca recoger su experiencia en torno a la selección de profesionales en Ciencias Económicas. Interesa conocer las competencias requeridas por el mercado laboral y su evaluación de los profesionales formados en la Universidad Nacional de Rosario.

Palabras clave: Competencias – Ciencias Económicas – Selección de Personal

### **Abstract**

This work addresses the problem of developing professional competencies in the Economic Sciences careers from a business perspective. In particular, a qualitative approach to the opinion of different consultants in personnel selection is carried out. It seeks to gather their experience in the selection of professionals in Economic Sciences. It is interesting to know the competencies required by the labor market and its evaluation of the professionals trained at the National University of Rosario.

Keywords: Competencies – Economic Sciences – Personnel Selection

### **Objetivos**

- Evaluar la responsabilidad atribuida a la Universidad en el desarrollo de competencias comportamentales por parte de los consultores encuestados.
- Releva la frecuencia con que son solicitados los profesionales en las distintas carreras de Ciencias Económicas y los cargos para los cuales se los recluta.
- Identificar las competencias comportamentales habitualmente requeridas al reclutarse profesionales en Ciencias Económicas, así como los cambios en las mismas que se hayan observado en los últimos años y que puedan preverse.

---

<sup>1</sup> Trabajo elaborado en el marco del Proyecto ECO184. Titulado "Desarrollo de Competencias Profesionales para el desempeño efectivo en un entorno altamente complejo e inestable: La formación de profesionales competentes en Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Rosario", dirigido por Mgs. Raúl Ricardo Oviedo.



- Relevar la evaluación que los consultores hacen de los graduados en Ciencias Económicas de la UNR respecto al desarrollo de competencias profesionales.

### **Metodología y análisis de datos considerados en la investigación**

Se realizó un estudio de corte transversal, de carácter descriptivo. El enfoque es principalmente cualitativo.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a representantes de diferentes Consultoras de Recursos Humanos presentes en la ciudad de Rosario. Se trabajó con una guía de entrevista compuesta por preguntas abiertas (Anexo).

Las entrevistas se realizaron durante los meses de Septiembre y Octubre de 2019, lográndose un total de 13 entrevistas. Tratándose de un trabajo cualitativo, sin pretensión de proyectar resultados, se realizó un muestreo por conveniencia.

Las respuestas obtenidas se analizaron y categorizaron en forma interpretativa.

### **Problemas planteados, principales hipótesis y resultados**

Claramente se vislumbra que, desde el punto de vista de las Consultoras, la Universidad debiera formar a los profesionales también en las competencias comportamentales, cuestión que toda-vía se presenta como una deuda hacia la sociedad en general y en particular hacia las organizaciones que son las futuras empleadoras.

Periódicamente se solicitan búsquedas de profesionales en Ciencias Económicas, con mayor frecuencia Contador Público, seguidos en menor medida por Licenciados en Administración y por último los Licenciados en Economía. Estos últimos solamente en puestos a cubrir muy específicos, relacionados con la investigación y el presupuesto.

En general, los cargos a cubrir son de gerentes, supervisores, responsables de áreas, analistas: junior y semi-senior. Tal como lo mencionan las consultoras entrevistadas, las áreas a cubrir comprenden las siguientes: administrativas contables, financieras, comerciales, controller, auditoría interna/externa, compras, pagos a proveedores, impuestos, planeamiento, control de gestión, gestión de RRHH, entre otras.

Según lo mencionado por las consultoras, en los últimos años no se ha presentado una gran variación en las competencias solicitadas por las organizaciones, más allá de las propias del dinamismo del contexto organizacional y la incorporación de las nuevas generaciones a la fuerza de trabajo, relacionadas con las tecnologías de la información. Por lo tanto, además de las competencias mencionadas anteriormente se solicitan con mayor énfasis las siguientes:

- Agilidad
- Competencias digitales
- Creatividad
- Motivación

También mencionan que las búsquedas laborales son cubiertas entre un 80% y 100%. Las razones por las cuales no se alcanza a cubrir un puesto laboral son diversas. Van desde problemas internos de las organizaciones hasta requisitos imposibles de cumplir, como lo expresa una entrevistada en un ejemplo: "Se requiere un joven graduado, con experiencia comprobable en el puesto, menor de 25 años, proactivo, ...y luego se le ofrece una remuneración baja de acuerdo a los requisitos solicitados". También los entrevistados



comentaron que suele ocurrir en menor medida que las vacantes no se cubran por falta de competencias técnicas específicas para ese puesto y/o competencias comportamentales que las organizaciones están demandando para hacer frente al cada vez más complejo escenario laboral.

Desde el comienzo del presente trabajo consideramos el concepto de competencia y su evolución constante partiendo de las llamadas competencias técnicas (coloquialmente llamadas "duras") hasta llevar a las de formación profesional (que incluyen también las llamadas competencias "blandas", sin descuidar las anteriores); en este proceso se consideró no solo el saber hacer (técnico, funcional) sino también el saber actuar (que agrega actitudes, comportamientos, interrelación, principios, valores, etc.).

No se puede deslindar la responsabilidad solamente a la Universidad en cuanto al desarrollo de las competencias comportamentales, porque todos los actores socio-académicos resultan responsables de la educación y por supuesto el propio educando como actor principal.

Por lo tanto, en el ámbito académico, se preserva la autonomía y la generación de nuevos conocimientos respecto a establecer líneas de investigación que contribuyan a construir nuevos caminos transformadores de la sociedad en su conjunto, más allá de los actuales requerimientos del mercado laboral, de tal modo que los graduados sean capaces de contribuir a un desarrollo socio-económico innovador, comprometido ética y socialmente sostenible.

### **Descripción de la novedad y relevancia del trabajo**

El presente trabajo, al ser parte de una investigación de mayor alcance, incorpora como novedad el conocimiento de los elementos tenidos en cuenta por las Consultoras de Recursos Humanos de la región al seleccionar profesionales en Ciencias Económicas, como así también la frecuencia y tipo de cargos para los que son convocados. La relevancia de estos datos está dada por ser orientativos para la formación de los profesionales con el enfoque en competencias, ya que estas Consultoras, sobre todo en cargos de mayor relevancia, articulan o median la relación entre los requerimientos de las empresas y la disponibilidad de los aspirantes, por lo que su opinión constituye un eslabón calificado a ser considerado en este proyecto de investigación.