

CARRERA ACADÉMICA PROFESIONAL

S. C. TÉLLEZ BALLESTEROS; PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO; stellezb@yahoo.com.mx

S. HERNÁNDEZ GARCÍA; PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO; silvina_hg@yahoo.com

RESUMEN

Durante los últimos cinco años la contratación de los académicos en la Universidad Nacional Autónoma de México muestra que en promedio el 71.5% del personal académico es contratado como profesor de asignatura o ayudante. Estas condiciones de trabajo provocan en los académicos incertidumbre respecto a su carrera profesional. En este documento se realiza una revisión de las sugerencias para mantenerse vigente dentro del mercado laboral. Aspectos como el autoconocimiento, la imagen, las redes de contacto, la actualización continua, el equilibrio de capacidades, logros y la planeación son los factores a considerar dentro de la carrera académica profesional. Se concluye con una serie de sugerencias para afrontar el entorno que nos pide cada vez más flexibilidad y responsabilidad respecto al futuro laboral personal.

INTRODUCCIÓN

Las empresas se han vuelto más flexibles para responder a los factores ambientales como los rápidos avances tecnológicos y el aumento de la competencia global. Desde los noventas, administradores, trabajadores adultos y profesionistas más educados (aquellos que típicamente afectaba menos los cambios laborales) han experimentado altas tasas de pérdida de empleo por reestructura organizacional. Muchos de estos individuos son desempleados o trabajadores de tiempo parcial en uno o más lugares. (Sullivan, 1999)

En el caso de la Universidad se tiene un comportamiento de contratación por nombramiento. Las condiciones de contratación son en mayor porción para profesores de asignatura y ayudantes, correspondientes a la modalidad de contratación parcial (ver Tabla 1). Este tipo de contratación corresponde a un porcentaje de nombramientos del 71.5% en promedio durante los últimos cinco años.

Tabla 1. Número de contratos por nombramiento en la UNAM

	2009	2008	2007	2006	2005
Investigador	2,391	2,360	2,337	2,307	2,276
Profesor de Carrera	5,407	5,391	5,417	5,392	5,358
Técnico Académico	4,062	4,003	3,950	3,836	3,717
Profesor de Asignatura	26,778	26,739	26,291	25,777	25,381
Ayudantes	4,305	4,333	4,011	3,669	3,658
Otros	309	325	341	373	446
Total de nombramientos académicos	43,252	43,151	42,347	41,354	40,836

Fuente: Generación en base al portal de estadística Universitaria, UNAM

CONTENIDO

La carrera profesional es el desarrollo laboral del individuo dentro de una o más empresas durante su vida económicamente activa. Actualmente este desarrollo profesional se puede llevar a cabo de manera tradicional o de manera ilimitada. La Carrera tradicional es definida como el desarrollo profesional ejercido en una o máximo dos empresas. Mientras que la manera ilimitada corresponde a una secuencia de oportunidades de trabajo sin que correspondan a una sola empresa.

Precisamente son los profesores de asignatura y ayudantes los que están desempeñando su carrera profesional de manera ilimitada. A su vez, la forma en que se relacionan laboralmente cambia en relación a los siguientes factores: el empleador, el área de ejecución, las habilidades desarrolladas, sus indicadores de éxito, la responsabilidad de la administración de su carrera, la capacitación y las metas que enfrentan. En comparación con el modelo tradicional la carrera ilimitada presenta oportunidades que se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Comparación entre tipos de carrera

Empleo	Tradicional	Ilimitada
Relación laboral	Lealtad por seguridad en el trabajo	Empleo por desempeño y flexibilidad
Área de ejecución	Una o dos empresas	Múltiples empresas
Habilidades	Específicas de la compañía	Transferibles a o tras áreas y compañías
Indicadores de éxito	Pago, promoción, estatus	Desempeño personal
Responsabilidad de la administración de la carrera	Organización	Individuo
Capacitación	Programas formales	En el trabajo
Metas	Relacionadas con la edad	Relacionadas con el aprendizaje

Fuente: The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda, Sullivan, 1999

Sin dejar de ser factible la opción de la carrera tradicional. Se ha observado que el modelo ilimitado de carrera corresponde a un modelo triunfador. Que a su vez mantiene la flexibilidad y actualización de capacidades y conocimientos del individuo. El docente que se enfoca en desarrollarse de manera ilimitada tiene más éxito profesional ya que se mantiene vigente en los retos que le presenta el entorno laboral.

Para que el docente pueda desempeñarse de manera ilimitada se le recomienda desarrollar las siguientes habilidades: autoconocimiento, la imagen, las redes de contacto, la actualización continua, el equilibrio de capacidades, logros y la planeación de su carrera profesional. De las cuales se profundizará a continuación.

Autoconocimiento

Es importante realizar una introspectiva de las fortalezas y debilidades que caracterizan al profesional. De manera que le permitirá plantear las facultades que puede aportar a la empresa y que puede desarrollar. Para lograr que esta actividad sea productiva, es importante ser honesto para aprovechar las oportunidades que uno se dejan pasar por no conocer las capacidades personales.

Desarrollo de Imagen.

Es conveniente cultivar la reputación. Sin mostrarse como un presumido, es importante dar a conocer los logros a los demás, dentro y fuera de la organización. Hágase visible y haga visibles sus realizaciones.

Desarrollo de redes de contacto

Se recomienda establecer y conservar una red de contactos. Para lo cual es importante acercarse a las asociaciones profesionales nacionales y locales, asistir a conferencias y congresos; así como, establecer contactos en las reuniones sociales.

Actualización continúa

Es importante la actualización continua en las áreas en que se está trabajando. Adquiera las capacidades y habilidades que tienen más demanda dentro del campo profesional que se ejerce. No aprenda destrezas específicas de su organización que no pueda transferir rápidamente a otras empresas.

Búsqueda del equilibrio de capacidades

Equilibre sus capacidades de especialista y generalista. Tiene que estar al corriente en su especialidad técnica, pero también es necesario que adquiera destrezas generales que le den la versatilidad para reaccionar en un ambiente de cambio constante. Insistir en una sola función o incluso en una industria pequeña limita su movilidad.

Documentación de logros

Realizar la documentación de logros permitirá que los jefes se fijen más en lo que uno ha alcanzado, así como la obtención de títulos. De manera semejante, la ejecución de trabajos y encargos con retos crecientes permitirán desarrollar y probar las capacidades latentes.

Planeación

Independientemente del buen desempeño que se tenga dentro de una organización es importante conocer y tener disponibles otras opciones de desarrollo profesional. Para lo cual es importante preparar siempre planes de emergencia. No es seguro que permanezca un grupo de trabajo, o disminuya el departamento, se cancele un proyecto o se venda la compañía. “Espere lo mejor pero prepárese para lo peor”.

CONCLUSIONES

Una o la combinación de las habilidades mencionadas puede dar a la carrera ilimitada las herramientas para lograr una carrera profesional académica exitosa. Mientras el autoconocimiento, el desarrollo de imagen y el equilibrio de capacidades son destrezas que el académico debe desarrollar de manera introspectiva. El desarrollo de redes de contacto y la actualización continua son habilidades que se deben fomentar en grupos de trabajo y con la participación en actividades laborales (juntas, congresos, cursos, etc). Particularmente dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México se ofrecen una amplia gama de oportunidades para actualizarse y formar redes de apoyo. Respecto al tiempo que se dedica a la carrera profesional, la documentación de logros es una retrospectiva lo que se ha alcanzado, mientras la planeación nos permite realizar una prospectiva de lo que se puede lograr.

Si empezamos a trabajar en la carrera académica profesional seguramente las oportunidades siempre estarán presentes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sullivan, Sherry E. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*; 1999, Vol. 25 Issue 3, p457-483,
2. Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional*, Pearson, Prentice Hall, 2004, México
3. <http://www.estadistica.unam.mx/>