

Competencias genéricas en la carrera de organización empresarial: estudio comparativo caso Universidad Simón Bolívar, Venezuela*

Recibido: 19 de agosto de 2016 Aprobado: 9 de diciembre de 2016

María Emilia Guevara Estacio**

Resumen

El objetivo de esta investigación es comparar las competencias genéricas subyacentes en la carrera de Organización Empresarial en este sentido, se presenta una investigación no experimental apoyada con un diseño descriptivo; la muestra estuvo constituida por 20 profesores, 18 egresados y 19 estudiantes de la carrera de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral. Entre los resultados más resaltantes, se pudo evidenciar la coincidencia de la competencia de trabajo en equipos como la más desarrollada y la debilidad existente en el manejo de un idioma extranjero siendo una de las competencias más importantes para el mercado de trabajo.

Palabras clave

Competencias, egresados, profesores, estudiantes, mercado de trabajo.

Clasificación JEL

A22, J24, J44, M53

Contenido

Introducción; 1. Marco teórico; 2. Metodología; 3. Resultados y/o hallazgos; 4. Conclusiones; Referencias.

* Artículo de investigación perteneciente a la línea de Investigación en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, Vargas, Venezuela.

** Licenciada en Administración, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Venezuela. Maestría en Recursos Humanos, Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas Nacionales (UNEFA). Profesora de la Universidad Simón Bolívar, sede del Litoral, La Guaira, Venezuela. Correo electrónico: guevaram@usb.ve

Generic competences in a Business Organization Program: a comparative study at Simón Bolívar University, Venezuela

Abstract

The objective of this research is to compare the underlying generic competences in the Business Organization Program. In this sense, a non-experimental research supported by a descriptive design is presented. The sample was composed of 20 professors, 18 graduates and 19 students of the University Superior Technician in Business Organization Program at Simón Bolívar University - coast campus. Among the most outstanding results, the teamwork skills appeared to be most developed, and the main weakness was a poor acquisition of a foreign language, as one of the most important competences for the labor market.

Key words

Competences, graduates, teachers, students, labor market.

JEL classification

A22, J24, J44, M53

Contents

Introduction; 1. Theoretical framework; 2. Methodology; 3. Results and / or findings; 4. Conclusions; References.



Competências genéricas na carreira de organização empresarial: estudo de caso comparativo Universidad Simón Bolívar sede Litoral, Venezuela

Resumo

O objetivo desta pesquisa é comparar as competências genéricas subjacentes na carreira de Organização Empresarial; neste sentido, apresenta-se uma pesquisa não-experimental suportada num desenho descritivo; amostra foi composta por 20 professores, 18 alunos e 19 graduados da carreira de técnico superior universitário em Organização Empresarial da Universidad Simón Bolívar. Entre os resultados mais importantes, evidenciou-se a coincidência da competência de trabalho em equipe a mais desenvolvida e a fraqueza existente na gestão de uma língua estrangeira, sendo uma das habilidades mais importantes no mercado de trabalho.

Palavras chave

Competências, diplomado, professores, estudantes, mercado de trabalho

Classificação JEL

A22, J24, J44, M53

Conteúdo

Introdução; 1. Quadro teórico; 2. Metodologia; 3. Resultados; 4. Conclusões; Referências

Introducción

El mercado laboral en la actualidad es muy competitivo, dinámico, signado por los avances tecnológicos, la globalización de la economía, la multidiversidad y desplazamiento del talento humano; en este contexto la formación e idoneidad del talento humano como factor dinamizador de la producción es muy importante. Los trabajadores hoy en día deben poseer una serie de competencias que "benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los empleados existentes y a los empleadores" (OIT, 2014, p. 4), las cuales son denominadas por esta institución como competencias claves.

Las competencias claves, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) se comienzan a formar en la educación básica, al aprender a leer, efectuar cálculos matemáticos y a comunicarse tanto de forma verbal como escrita; además, permiten la adquisición de nuevos conocimientos y su aplicación, en otras palabras, el aprendizaje constante. Estas competencias unidas a las competencias técnicas, en otras palabras, el conocimiento de un sector ocupacional específico forma las competencias claves.

Estas competencias claves son de vital importancia tanto para las empresas contratantes como para sus trabajadores debido a que, desde la perspectiva individual, éstas permiten que la persona ingrese por primera vez al mercado laboral, tenga la capacidad de conseguir, mantenerse y desplazarse en el campo laboral; desde el punto de vista de los empleadores, implica que los trabajadores poseedores de estas competencias están capacitados para hacer frente a cualquier cambio en el ámbito empresarial, aprenden con "más rapidez y desempeñarse con más eficacia, lo que permite a las empresas desarrollar lugares de trabajo más innovadores y flexibles, en donde los empleados pueden aportar ideas novedosas y adaptarse antes a los cambios tecnológicos y la reestructura organizacional" (OIT, 2014, p.4). Esta es una realidad a la que la fuerza laboral, independiente del nivel de formación y sector ocupacional, no puede escapar.

En el ámbito educativo cada vez más se hace énfasis en la educación por competencias, existen diversas investigaciones a nivel superior respecto al tema, el más reconocido hasta ahora es el proyecto Tuning (2001) para Latinoamérica que entre sus objetivos destacan "avanzar en los procesos de reforma curricular basados en un enfoque en competencias", para mejorar la empleabilidad a través del desarrollo de perfiles de egresados conectados con las nuevas demandas del sector empresarial y a las necesidades sociales.

En el caso de la Universidad Simón Bolívar el modelo educativo no es por competencia; al contrario los diversos programas académicos a nivel de pregrado

y posgrado operan bajo el enfoque por objetivos; sin embargo, los estudiantes y egresados demuestran en la práctica el manejo subyacente de cierto tipo de competencias denominadas genéricas que impactan de manera positiva en la inserción y reinserción laboral del profesional egresado de esta casa de estudios.

El objetivo de esta investigación es comparar las competencias genéricas subyacentes en la carrera de Organización Empresarial a través de una muestra de profesores, estudiantes y egresados; la metodología utilizada es un estudio no experimental apoyado con un diseño descriptivo. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado, delimitando la muestra a 20 profesores, 18 egresados y 19 estudiantes, entre el período septiembre de 2015 a enero de 2016. Entre los resultados más importantes está la importancia que reviste para el mercado laboral la competencia de trabajo en equipo, además de la necesidad de manejar los conocimientos teóricos y prácticos de la profesión. La competencia que fue evaluada con mayores debilidades por los actores de esta investigación es el manejo de un idioma extranjero, ésta es una clara limitante para el éxito y movilidad internacional del futuro profesional de esta carrera. Este artículo está estructurado en cuatro partes a saber: marco teórico, metodología, resultados y conclusiones.

1. Marco teórico

el término de competencia es un concepto que tiene diversas definiciones, el cual varía de acuerdo al autor y contexto que se defina, dicho de otra manera, educativo u organizacional; pero el primer paso para comprender que significan las competencias es explorar su etimología.

El vocablo competencia según Rodríguez (2012, p.34) "proviene del verbo en latín *competere*, cuyo significado es encontrarse o ir al encuentro de una cosa", deriva el adjetivo de *competente* que es aplicado a quien se desenvuelve con eficacia en cualquier ámbito de la actividad humana.

En el análisis de la palabra competencia y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, se derivan dos acepciones con diferentes significados: el primero es competir y se entiende como la oposición o rivalidad de dos o más personas o dos o más empresas, para la obtención de una misma cosa; también puede implicar una justa deportiva. El segundo significado competente, es el que concierne a esta investigación y se refiere a la "pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto" (RAE, 2016, p.1), que se refiere a características personales para ejecutar una acción y el dominio que posee un individuo para ejecutar una tarea específica.

En las organizaciones y en la educación cuando se habla de competencias se refiere a este segundo significado; o sea la idoneidad del talento humano frente a diversos tipos de situaciones; para mejor comprensión del término es necesario definirlo con base en autores destacados en la materia.

Competencia, es un término acuñado por el profesor de psicología de la Universidad de Harvard David McClelland, en la década de los setenta como producto de sus investigaciones; en las cuales éste afirmaba que para que una persona tuviera éxito en el trabajo, no era suficiente con tener un título, ni tampoco el resultado de los test psicológicos a los que era sometida, sino más bien, a la conjugación de ciertas características personales (competencias) que de sus conocimientos, curriculum, experiencias, habilidades y destrezas.

Desde el enfoque de talento humano, que es la visión de esta investigación, una de las definiciones más adecuadas de *competencia* es la de Spencer y Spencer (1993) citado por Alles (2005, p.22) la cual indica que es "una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación". En este sentido, las competencias en el trabajador implican poseer el conocimiento en un área específica (saber), además del conjunto de aptitudes (saber hacer) y actitudes (querer hacer) que causan diferencias significativas entre una persona a otra.

Otra de las definiciones de *competencias* que vale la pena destacar es la de Levy-Leboyer (1997) citado por Tobón (2013, p.24), ya que implican un "repertorio de comportamientos (integran aptitudes, rasgos de personalidad, y conocimientos) que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada".

El término de *competencia* es muy amplio y como todo concepto posee acepciones tanto en lo educativo como en el ámbito organizacional, también están las competencias ciudadanas que tienen una vital importancia en países como Colombia y México y las competencias digitales que en esta era de la comunicación e información cobran mucha importancia.

Las competencias básicas, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2014) son necesarias para obtener un empleo con un salario que permita cubrir las necesidades cotidianas o básicas, son competencias "esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles, que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos" (OIT, 2014, p.2); implican conocimientos aritméticos y niveles básicos de alfabetización, es decir, saber escribir y comunicarse en un mismo idioma. Estas competencias son

la base para continuar con el proceso formativo, bien sea en el desarrollo de una ocupación técnica o instrucción superior universitaria.

Por otra parte, las competencias genéricas son transversales, a saber, son comunes para todo tipo de personas, ocupaciones, ámbitos, contextos y profesiones; "permiten afrontar los procesos de cambio(...) y facultan a las personas para la gestión, la creatividad, el emprendimiento, y la innovación, con base en el trabajo colaborativo, la ética, la comunicación clara y asertiva" (Tobón, 2013, p.57); son estas *competencias* las que cada vez más son valoradas por las organizaciones; además son las que aumentan las posibilidades de empleabilidad de los trabajadores, ya que las organizaciones requieren de personas multifacéticas capaces de adaptarse a todo tipo de contexto. En cambio, las competencias específicas están relacionadas con la formación u ocupación que posea el individuo, "le dan identidad a cada una de las disciplinas y profesiones, conformando su núcleo básico" (Tobón, 2013, p. 58). Otra clasificación de *competencias*, más desde el punto de vista organizacional que educativo, se refiere a las laborales o profesionales, las cuales son tratadas sin distinción por la literatura especializada revelando un mismo significado. Por una parte las competencias laborales pueden ser definidas como la "capacidad para desempeñar una función en escenarios laborales concretos" (Lladó et. al, 2013, p. 88).

De otro lado, las competencias profesionales son definidas de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1993) citado por Rodríguez (2012, p.35) como "la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello". Al observar ambos conceptos es posible afirmar que estas *competencias* son un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que se relacionan con el desarrollo y ejecución de una actividad productiva, sea por cuenta propia o inserta dentro de una organización.

En el caso de la presente investigación, el punto de interés se centra en las *competencias laborales genéricas y/o transversales*, puesto que éstas pueden ser aplicables a cualquier tipo de empleo; además son éstas las que permiten elevar el nivel de empleabilidad de las personas. La empleabilidad de acuerdo con la Generalitat Valenciana (2013, p. 15), es definida como el "conjunto de características de las personas –destrezas, actitudes, valores y atributos personales– que incrementan las posibilidades de los titulados para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional y personal".

Al mencionar el término de *empleabilidad*, es perentorio explicar que las competencias laborales o profesionales, son enmarcadas en las actuales *competencias de empleabilidad*, que son la suma de las habilidades técnicas necesarias para desempeñar ciertas tareas o funciones aunadas a cualidades profesionales y personales, aptitudes

y actitudes como la honestidad, el trabajo en equipo, las confiabilidad, entre otros (OIT, 2014).

Como se puede visualizar a lo largo de este apartado las referencias conceptuales del término de competencias son diversas, es por esta razón que Vargas (2004) sostiene que:

Existe una larga serie de contribuciones conceptuales, aunque no hay una definición universal sobre la noción de "competencia clave". Es frecuente encontrar referencias a este concepto mediante la utilización de atributos como: "genérica", "transversal", "clave", "central", "esencial" o "básica"; ello significa que estas competencias se ubican en el eje de las capacidades del individuo y lo habilitan para integrarse con éxito en la vida laboral y social, beneficiándolo, no solo a él, sino a la sociedad como un todo (p.83).

Adicional a lo anterior, se ha podido evidenciar que existen diversas definiciones y clasificaciones de *competencias* en la literatura que versa sobre el tema, lo que sí es cierto es que resulta de suma importancia su desarrollo temprano ya que estas son requeridas cada vez más por el mercado laboral; en la siguiente tabla se adoptan los tipo de competencias consideradas por la Organización Internacional del trabajo (2014) como necesarias para iniciar la vida ocupacional.

Tabla 1. Competencias para el mercado laboral

Tipo	Significado
Básicas/ fundamentales	Los niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos necesarios para obtener trabajo con salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas. Como su nombre indica, estas competencias son además requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos.
Profesionales o técnicas	Competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
Profesionales/ personales	Cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética de trabajo.
Competencias clave	Las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia así como adaptarse a la supervisión.

Fuente: OIT (2014)

Esta clasificación propuesta por la Organización Internacional del Trabajo representa solo una de las tantas taxonomías desarrolladas respecto al tema de las competencias; en relación con esta investigación y con base en la tipología propuesta por la OIT (2014) esta investigación estudia las siguientes competencias genéricas transversales (ver tabla 2):

Tabla 2. Competencias genéricas transversales

<i>Clasificación de Competencia por la OIT, 2014</i>	<i>Competencias Genéricas Transversales</i>	<i>Definición</i>
Competencias clave	Capacidad de análisis y síntesis	Es la capacidad que nos permite extraer conclusiones y previsiones para el futuro (a partir de una información dada), además es la construcción de una cosa nueva a partir de distintos elementos.
	Capacidad de organizar y planificar el tiempo	Implica ser capaz de construir un plan, que guíe la conducta a seguir, mediante la programación de objetivos, además de establecer un modo preciso para lograr un fin en tiempo determinado.
	Capacidad para adaptarse a los cambios	Es la habilidad de modificar la conducta para cumplir las restricciones que impone el ambiente y la sociedad que nos rodea.
	Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes	Es el impulso que conduce a un individuo a conseguir una serie de objetivos que se ha marcado como esenciales para conseguir el éxito en su vida tanto familiar como profesional.
	Capacidad de comunicación oral y escrita	Implica un proceso más o menos complejo en el que dos o más personas se relacionan y, a través de un intercambio de mensajes, tratan de comprenderse e influirse para conseguir sus objetivos.
	Capacidad de aprendizaje	Es la capacidad de aprender, el proceso de adquirir conocimiento, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio y la experiencia.
	Capacidad de asumir responsabilidades	Involucra asumir con entusiasmo aquellas exigencias o compromisos que se tienen la oportunidad de afrontar
	Capacidad para resolver problemas	Implica una aptitud y talento para detectar estas desviaciones y, a través del análisis detallado de las causas, buscar la alternativa que mejor responda a la realidad.

Clasificación de Competencia por la OIT, 2014	Competencias Genéricas Transversales	Definición
	Capacidad para tomar decisiones	Involucra la capacidad de comprender la situación, definir todas las alternativas posibles, evaluar sus consecuencias, apostar por la más eficiente y asumir las consecuencias.
Competencias clave	Capacidad para trabajar bajo presión	Capacidad de adaptarse a las demandas y superar con éxito las exigencias que se les solicitan, sin verse afectados por elevados niveles de estrés
	Capacidad para trabajar en equipo	Implica aprovechar los conocimientos y habilidades de cada miembro, supliendo las deficiencias que pueda tener cada uno con las características de los otros miembros, de modo que el resultado final sea la conjunción óptima y armónica de todas las capacidades.
	Habilidad para trabajar en forma autónoma	Es la capacidad de realizar una tarea de forma independiente, ejecutándola de principio a fin, sin necesidad de recibir ayuda o apoyo.
	Capacidad creativa	Supone aportar diferenciación en el campo de estudio. Implica visionar procedimientos originales. Resultar extraordinario en un sector (más allá de lo ordinario, de lo tradicional, de lo ya consensuado y establecido).
	Manejo de un segundo idioma	Implica la capacidad de comunicarse en forma escrita y verbal en un segundo idioma distinto al materno.
	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Ser capaz de interrelacionarse, comunicarse, buscar información, etc; a través de los sistemas telemáticos de forma efectiva.
	Habilidad de gestión de información	Es el conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar adecuadamente la información producida, recibida o retenida por cualquier persona en su actuar diario.
	Habilidades interpersonales	Se traduce tanto en el interés por conocer a los otros, como por el interés en conocer el ambiente en el que se interactúa, de tal modo que las actuaciones incluyen en todo momento la consideración de los demás (yendo más allá de la mera comprensión).

Clasificación de Competencia por la OIT, 2014	Competencias Genéricas Transversales	Definición
Profesionales o técnicas	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Involucra aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos académicamente a los problemas y situaciones de la vida real en el sector laboral.
	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Ser capaz de realizar y trabajar de forma independiente adquiriendo un conocimiento general teórico, práctico y/o experimental relacionado con la disciplina.

Fuente: elaboración propia a partir de Gómez *et. al.*, 2006

2. Metodología

La metodología utilizada para efectuar el presente estudio, se enmarca en una investigación no experimental porque la finalidad es analizar los datos del fenómeno estudiado sin intervención alguna (Hernández *et. al.* 2006); la recolección de datos se efectuó en un período específico del tiempo y posee un diseño descriptivo ya que implica una exposición detallada de las características propias del estudio, asociándose al diagnóstico (Hurtado, 2008). Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, debido a que como lo expresa Hurtado (2008, p.146) sugiere "que ciertas unidades son las más convenientes para acceder a la información que se requiere".

Para efectuar el estudio de las *competencias* se delimitaron las muestras de cada colectivo de la siguiente manera:

- Todos los profesores, que dictan clases en la carrera de Organización Empresarial, es decir, 20 profesores.
- Para la selección de la muestra de egresados se delimitó el estudio entre los años 2013 y 2014, de los cuales egresaron 33 profesionales en la carrera de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral; para este estudio de los 33 egresados encuestados solo 18 contestaron las preguntas; lo que representa un 55% de la población establecida.
- En el caso de los estudiantes, fueron seleccionados 24 estudiantes que cursaban su último trimestre de carrera para el trimestre de septiembre-diciembre de 2015, los cuales se encontraban en fase de prácticas profesionales. De los 24

estudiantes solo respondieron el instrumento 19, esto representa el 79% de la población inicial.

En el ámbito académico existen diversos estudios sobre inserción laboral, competencias y empleabilidad, por lo que se efectuó una revisión de las diversas fuentes que versan sobre el área; quedó seleccionado el instrumento para titulados universitarios elaborado por la Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (2013, p.22) este instrumento tiene como "objetivo fundamental recoger todos los aspectos posibles que proporcionen información relevante sobre empleabilidad y no sólo sobre inserción laboral. Por este motivo son cuestionarios largos", además este estudio contiene instrumentos para titulados, profesores y empleadores.

En el caso de la presente investigación, fueron seleccionados los cuestionarios para profesores y titulados los cuales fueron adaptados al estudio y a la realidad venezolana, además con respecto al instrumento para los estudiantes fue utilizado el mismo que para los titulados, se editó y sólo se exploró el tema de las *competencias*.

Dicho instrumento fue seleccionado por diversas razones, entre las que destacan: la validez, la confiabilidad, su versatilidad, facilidad de comprensión y sencillez.

Tabla 1. Ficha técnica profesores

Población	20 profesores de la Carrera de Organización Empresarial
Muestra	15 profesores de la Carrera de Organización Empresarial
Tipo de muestreo	No probabilístico intencional
Instrumento	16 preguntas. Autogestionado. Fue entregado en modalidad online a través de la aplicación web www.encuestafacil.com
Trabajo de Campo	El instrumento fue enviado a la población seleccionada el 10 de septiembre de 2015 y fue cerrado efectivamente el 20 de octubre del presente año.
Error muestral y ponderación de resultados	Error muestral $\pm 1.6\%$ considerando $p = q = 0.5$ para un margen de confianza del 95.5%

Fuente: elaboración propia a partir de Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva, Oct. 2015

Tabla 2. Ficha técnica egresados

Población	33 egresados de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial
Muestra	18 egresados de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial
Tipo de muestreo	No probabilístico intencionado
Instrumento	11 preguntas. Administrado bajo la modalidad en línea a través de la aplicación web www.encuestafacil.com tomando en consideración que la mayoría de los egresados están distribuido en diversas zonas geográficas del país.
Trabajo de campo	El instrumento fue enviado a la muestra seleccionada en noviembre de 2015, fue cerrado efectivamente en enero del año 2016.
Error muestral y ponderación de resultados	Error muestral $\pm 2.1\%$ considerando $p = q = 0.5$ para un margen de confianza del 95.5%.

Fuente: elaboración propia a partir de Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d'Avaluació i Ene. 2016.

Tabla 3. Ficha técnica estudiantes

Población	24 estudiantes de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial
Muestra	20 estudiantes de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial
Tipo de muestreo	No probabilístico intencionado
Instrumento	27 preguntas. Administrado bajo la modalidad en línea a través de la aplicación web www.encuestafacil.com tomando en consideración que la mayoría de los egresados están distribuido en diversas zonas geográficas del país.
Trabajo de campo	El instrumento fue enviado a la muestra seleccionada en noviembre de 2015, fue cerrado efectivamente en enero del año 2016.
Error muestral y ponderación de resultados	Error muestral $\pm 2.1\%$ considerando $p = q = 0.5$ para un margen de confianza del 95.5%.

Fuente: elaboración propia a partir de Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva
Elaboración propia, Ene 2016.

El instrumento para egresados y estudiantes fue enviado a través del correo electrónico institucional en noviembre de 2015, se efectuaron recordatorios a ambas muestras participantes cada 15 días, se exceptuaron los feriados por las fiestas de navidad y año nuevo. Al término del mes de enero de 2016 solo habían completado

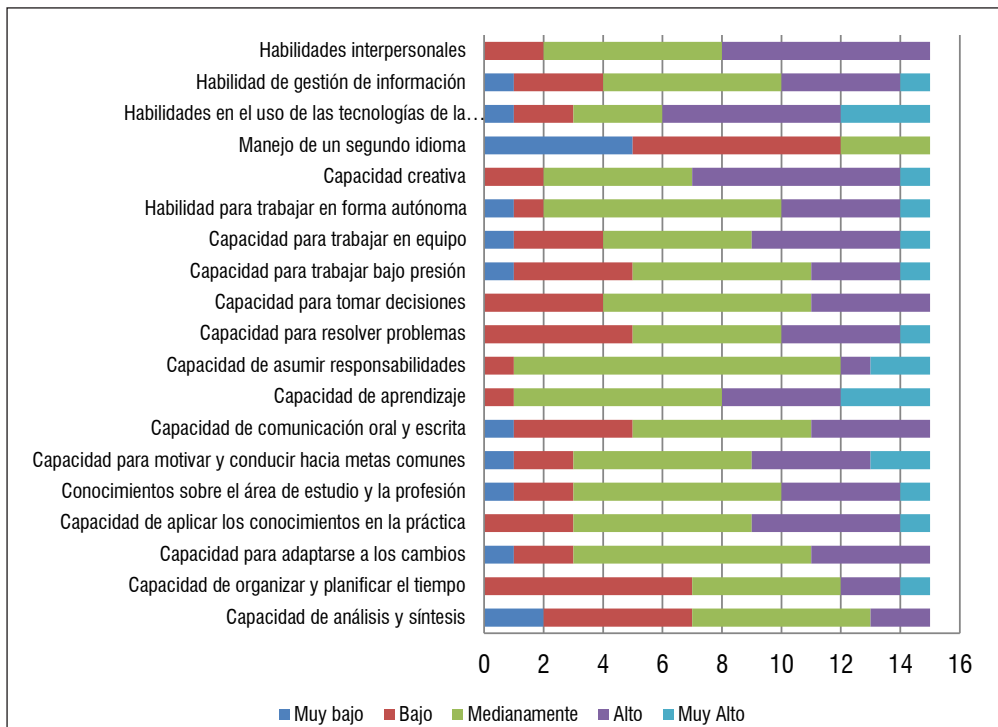
el cuestionario 20 participantes. Con respecto a los profesores, el cuestionario fue enviado en septiembre de 2015 hasta octubre del mismo año, obteniéndose todas las respuestas de la planta profesoral.

3. Resultados y/o hallazgos

En el presente apartado solo se muestran los resultados de las competencias de la muestra incluida en este proyecto, profesores, egresados y estudiantes, correspondientes a la carrera de Organización Empresarial.

Los jóvenes bachilleres al ingresar a la universidad han pasado por un proceso de formación en el sistema de educación básica y media diversificado venezolano en el cual, han desarrollado las competencias básicas necesarias que le permitan continuar el proceso de enseñanza aprendizaje; en esta etapa los bachilleres cuentan con conocimiento matemáticos y espaciales, comprensión lectora, comunicación oral y escrita, a relacionarse con otras personas, entre otros.

Figura 1. ¿Cómo valora el nivel de competencias de los estudiantes al acceder a la universidad?



Fuente: cuestionario a profesores, Oct. 2015

Como se puede evidenciar en la figura 1, la competencia en habilidades interpersonales es la que más resalta al poseer un alto nivel de manejo, quiere decir que, el individuo es capaz de establecer relaciones sanas con los demás; esta habilidad implica un conjunto de comportamientos y actitudes de desempeño que contribuyen en gran medida al éxito personal en todos los ámbitos de la vida. En el caso de los estudiantes que ingresan a la carrera de Organización Empresarial comienzan a ver asignaturas propias de carrera a partir del IV trimestre; esto implica que ya tienen un año de experiencia con el régimen de la Universidad Simón Bolívar.

En este caso la muestra de profesores considera que aún en este nivel, los estudiantes poseen un manejo mediano del listado de competencias suministrado; en este nivel aún no han desarrollado suficiente la capacidad de análisis y síntesis y la de organizar y planificar el tiempo, las cuales fueron las únicas competencias con un manejo bajo.

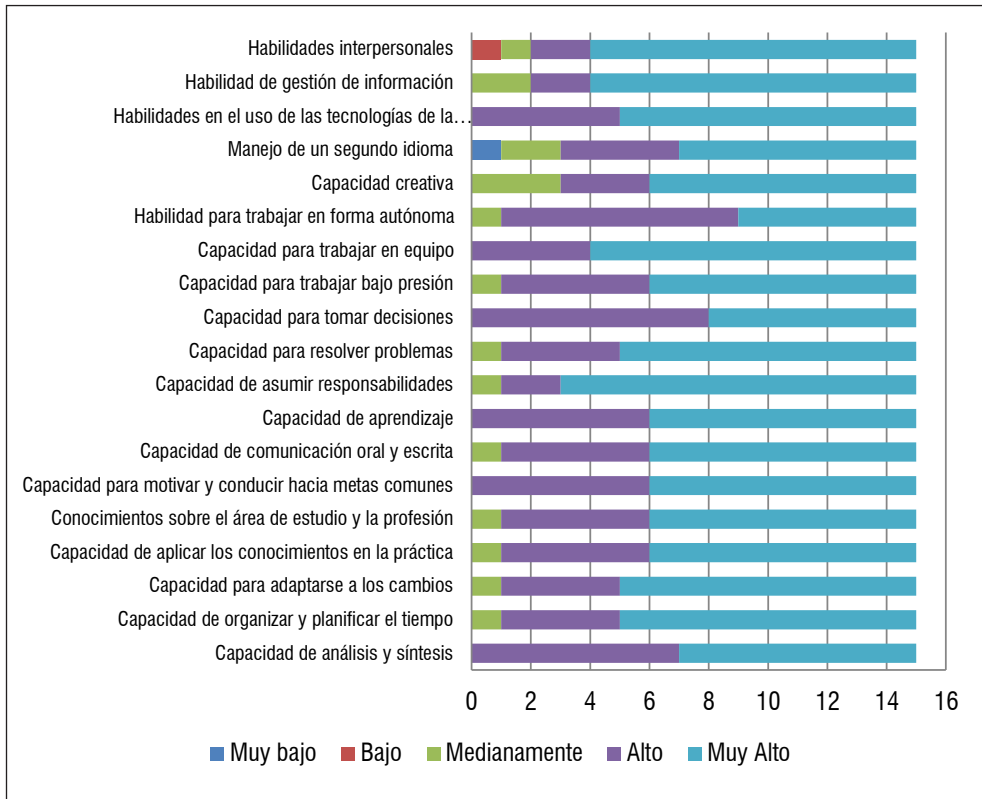
Durante la educación media diversificada se estudia inglés como idioma extranjero a lo largo de 5 años; esto implica que los bachilleres al ingresar a la Universidad deben poseer un manejo básico de éste idioma; pero al revisar los datos al respecto en la figura 2, poseen un nivel muy deficiente de ésta competencia, lo que genera una desventaja del futuro egresado al momento de ingresar al mercado laboral.

Con respecto a las competencias que requieren los estudiantes universitarios / egresados para insertarse en el campo laboral, los profesores consideran que todas requieren un nivel de manejo muy alto, ya que son necesarias e importantes para desempeñarse con éxito en su andadura profesional.

Los profesores que constituyen la muestra, consideraron como muy importantes para trabajar ocho competencias. La primera de éstas fue la capacidad de asumir responsabilidades, la cual implica asumir las consecuencias de las acciones y decisiones propias, sean estas laborales o no.

En segundo lugar quedaron la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades para gestionar información y las habilidades interpersonales. La primera implica la habilidad para trabajar en conjunto con otras personas, formar parte de un grupo y colaborar en el cumplimiento de las tareas; también es necesario poseer ciertas habilidades interpersonales, con ellas se pueden establecer relaciones tanto con "los propios colaboradores como con grupos externos, puesto que negocia y regula los problemas de dicha interacción sin enajenarse, comprende a los demás y es capaz de conseguir la cooperación" (Gómez *et. al.*, 2006, p. 88).

Figura 2. ¿Qué nivel de competencias necesitan los egresados/as universitarios/as para trabajar?



Fuente: cuestionario a profesores, Oct. 2015

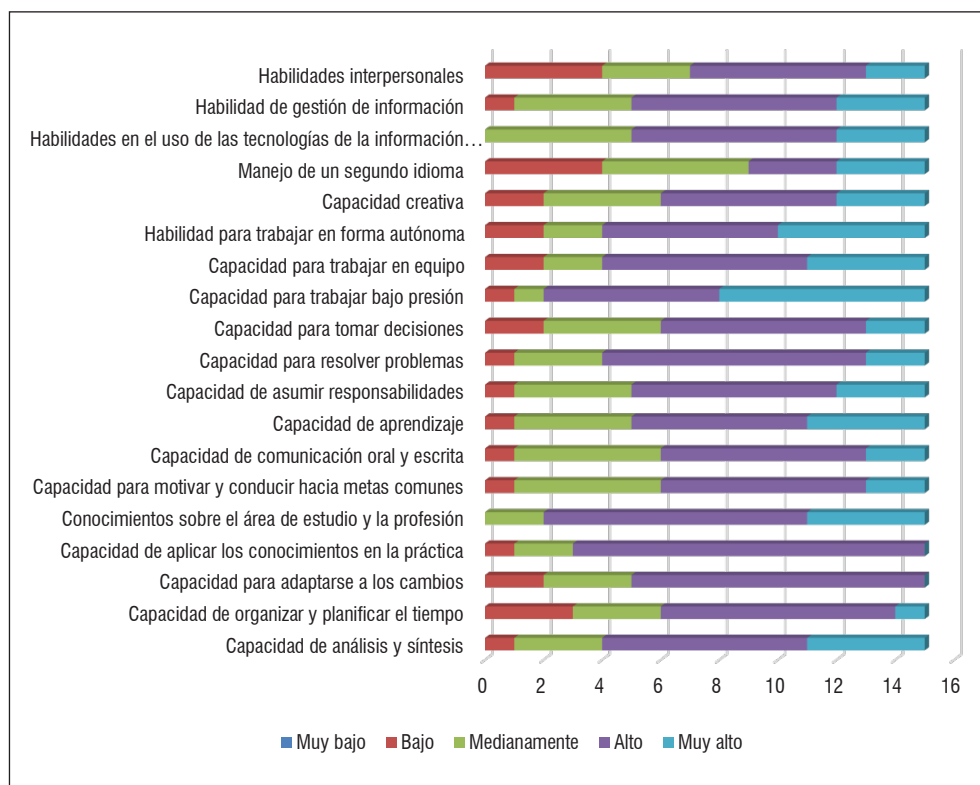
Para continuar con el párrafo anterior, la capacidad para gestionar información es necesaria en la actual era de la comunicación, debido a que constituye una habilidad "poder canalizar adecuadamente esa información y utilizarla de una manera más eficaz y eficiente" (Gómez *et. al.*, 2006, p. 118), ésta acción reduce la incertidumbre en el proceso de tomar mejores decisiones.

Como tercera opción quedaron como más votadas la capacidad para tomar decisiones, la cual implica que los individuos sean capaces de "comprender la situación, definir todas las alternativas posibles, evaluar sus consecuencias, apostar por la más eficiente" (Gómez *et. al.*, 2006, p. 104); también la habilidad en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación que es muy necesaria en la actualidad debido que se requiere de un profesional alfabetizado en los medios telemáticos, es decir, una persona capaz de leer las fuentes de información digitales,

comunicarse a través de correo electrónico y de ser posible, utilizar los sistemas informáticos para procesar textos, base de datos entre otros.

Como cuarta opción, la capacidad de adaptarse a los cambios; esta *competencia* está considerada una de las más importantes en la actualidad, se vive en un mundo dinámico, cambiante y volátil; la globalización de los mercados impacta en el mundo laboral, por lo tanto, tener la capacidad de absorber los cambios procedentes del ambiente externo e interno a la organización, se modifican comportamientos, se convierte en indispensable para mantener un alto nivel de empleabilidad. Por último y no menos importante está la capacidad de organizar y planificar el tiempo, la cual consiste en determinar de manera efectiva las metas, objetivos y prioridades en conjunto con las acciones, planes, plazos y recursos necesarios para alcanzar lo establecido.

Figura 3. ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?



Fuente: cuestionario a profesores, Oct. 2015

La muestra de profesores encuestados considera que la Universidad contribuye en gran medida en el desarrollo de las competencias estudiadas, pero en especial sobre las siguientes: capacidad de trabajar bajo presión, capacidad de trabajar de forma autónoma, capacidad de aprendizaje, capacidad de análisis y síntesis, conocimientos sobre el área de estudio y la profesión y la capacidad de adaptarse a los cambios.

La primera competencia que destaca es la capacidad de trabajar bajo presión la cual implica, trabajar en escenarios donde el tiempo y los recursos pueden ser limitados para la complejidad de la tarea; además debe mostrar resistencia a situaciones de máxima tensión cuidando la calidad del trabajo efectuado; esta *competencia* va unida la tolerancia al estrés porque se requiere mantener "el equilibrio psíquico en situaciones críticas o de mucha exigencia" (Gilges, 2007, p.29). En la Universidad Simón Bolívar el régimen de estudio es trimestral, el cual está caracterizado por ser muy dinámico, con tiempos muy cortos para efectuar todas las asignaciones en las distintas materias, esta situación contribuye en gran medida con el desarrollo de esta *competencia*.

Otra de las *competencias*, es la capacidad de trabajar de forma autónoma, involucra la realización de cualquier actividad o tarea de manera independiente, completándola sin recibir ningún tipo de apoyo y requiere "desarrollar actitud de aprender, investigar, construir e innovar, autonomía responsable (individual /colectiva) y adquirir, desarrollar o poseer autoestima" (Gómez *et. al.*, 2006, p.134). El mismo régimen de estudio trimestral favorece no solo el trabajo en grupo, sino la independencia en el proceso de enseñan aprendizaje.

Con respecto a la competencia análisis y síntesis y la habilidad para gestionar información, se maneja una gran cantidad de información necesaria tanto para las relaciones laborales como para la vida personal, es por esto que los estudiantes/ egresados deben tener la capacidad para analizar y sintetizar el flujo constante de datos. La síntesis implica un constructo nuevo elaborado a partir de diversos elementos, y la capacidad de análisis se relaciona con la extracción de conclusiones y previsiones futuras.

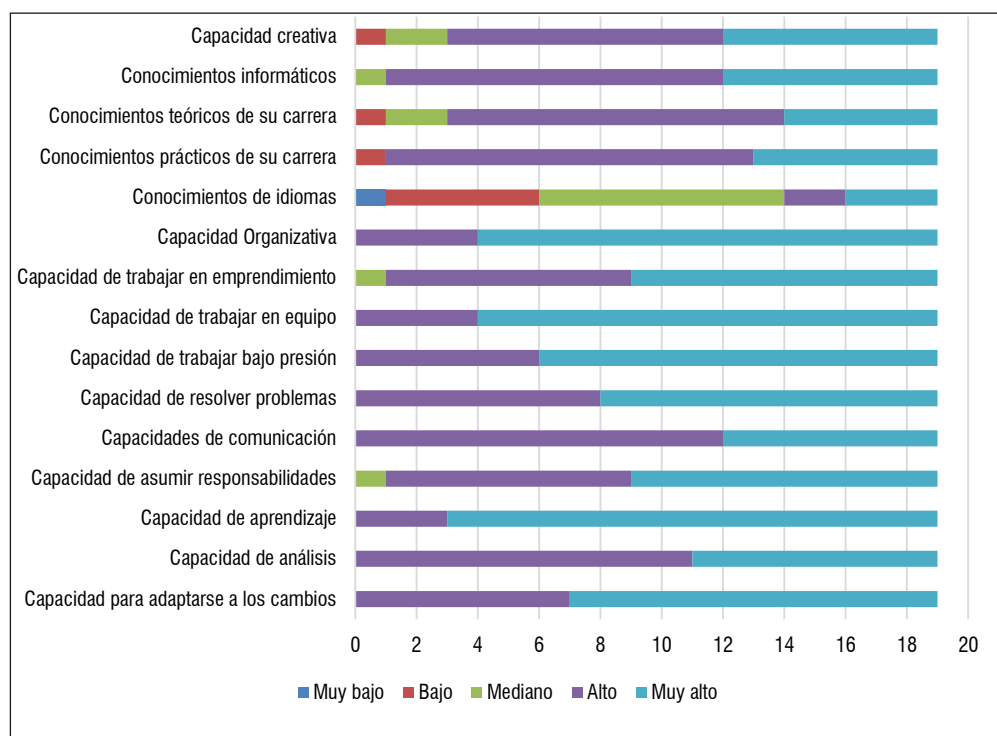
La capacidad para el aprendizaje y los conocimientos que posee el estudiante/ egresado sobre el área de estudio y la profesión están relacionadas; ya que la primera está relacionada con la capacidad de aprendizaje continuo, implica la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, valores a través del estudio, también está conectada con la experiencia que se obtiene en el campo laboral como a lo largo de la vida; por lo tanto, es importante que los estudiantes/egresados apliquen la formación recibida durante su andadura académica; por último, adaptarse a los

cambios, demanda que el trabajador modifique su conducta para cumplir con las solicitudes y cambios del ambiente y la sociedad.

Se visualiza en la figura 3, que el manejo de un segundo idioma se encuentra como el menos desarrollado por la Universidad, de acuerdo a la opinión de los profesores.

Con respecto a los egresados se muestran las figuras 4 y 5, las cuales se explican a continuación:

Figura 4. ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?



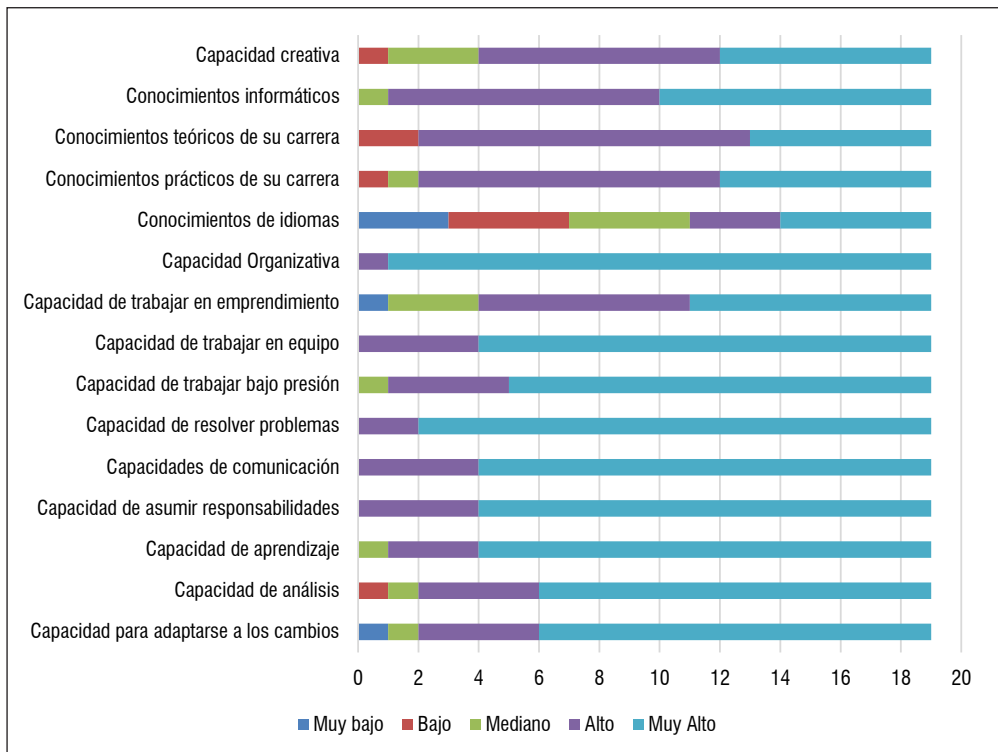
Fuente: cuestionario a egresados, Ene. 2016

La muestra de egresados considera que poseen un nivel muy alto de la capacidad de aprendizaje; está relacionada con la obtención de nuevas habilidades, conocimientos destrezas, las cuales pueden ser adquiridas a través de un proceso formal de enseñanza aprendizaje o a través de la experiencia que genera la práctica profesional o como lo expresa Gómez *et. al.* (2006, p. 30) "está estrechamente relacionada a la experiencia, pues al interactuar con el entorno (...) conduce a cambios de larga duración en el comportamiento potencial del individuo". Esta *competencia* está relacionada con la capacidad de adaptarse a los cambios, debido a que al

interaccionar con los cambios generados en el mercado de trabajo los individuos tienden a aprender de estos. También destaca el trabajo en equipo y la capacidad organizativa.

Con respecto a la *competencia* que los egresados consideran que menos dominan se encuentran el conocimiento de idiomas, es el conocimiento de un idioma adicional al materno, es un valor agregado que no se puede obviar; por ejemplo el dominio del idioma inglés, para Llauder (2010, p. 24) "se ha convertido imprescindible en la mayoría de los puestos de trabajo", por lo que se convierte en una debilidad para la muestra encuestada.

Figura 5. ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?



Fuente: cuestionario a egresados, Ene. 2016

La muestra de egresados encuestada considera que la competencia más importante que necesitan para desempeñarse en su trabajo actual es la capacidad organizativa, esto implica tener a un profesional que tenga la capacidad de planificar y coordinar acciones, tiempo, personas y medios para lograr un fin establecido, esto se debe a que como lo expresa Gómez *et. al.* (2006, p. 48) "las organizaciones que mejor organizan y planifican sus actividades y recursos son capaces de ser más

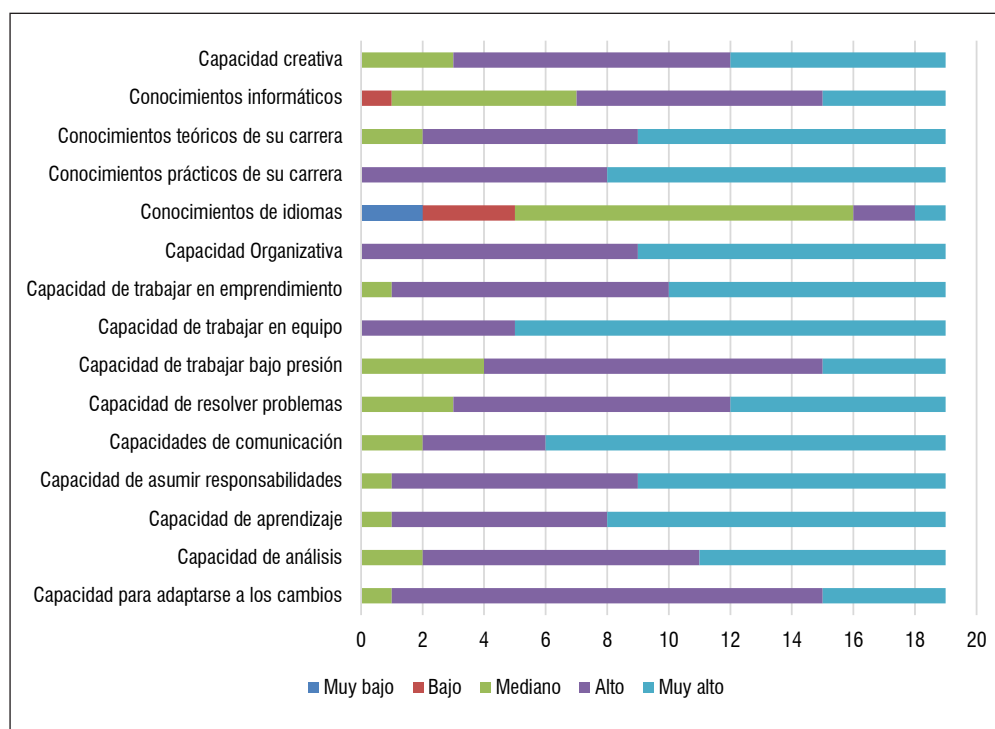
eficientes y eficaces, consiguiendo obtener mejores resultados que sus competidores. Esto lleva a que las organizaciones, traten de rodearse de los profesionales que incorporan estas capacidades”.

Como segunda *competencia* destaca la capacidad para resolver problemas; implica la habilidad de analizar el entorno, detectar desviaciones y aplicar correctivos, está relacionado con la capacidad para tomar decisiones.

También recalcan las capacidades para trabajar en equipo, para la comunicación, aprendizaje y asumir responsabilidades, esta última es muy importante tanto a nivel profesional como personal, debido a que involucra la habilidad para asumir retos con una alta orientación al logro, asumirlas de buena manera y estar abierto al proceso de aprendizaje implícito.

Las figuras 6, 7 y 8 muestran las opiniones de los estudiantes del último trimestre de la carrera de Organización Empresarial respecto a la importancia y dominio del listado de competencias suministrados.

Figura 6. ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?

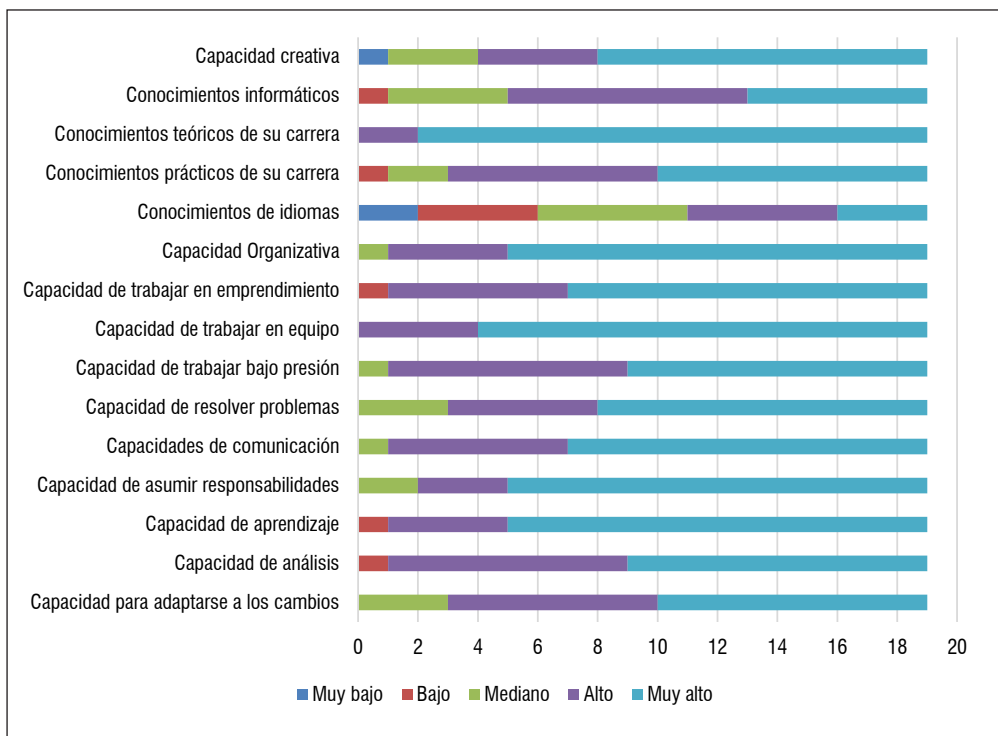


Fuente: cuestionario a estudiantes, Ene. 2016

Es interesante que los estudiantes del último trimestre de carrera, consideran que poseen un dominio entre muy alto y alto en la mayoría de las competencias suministradas, destacan la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para comunicarse, la capacidad de aprendizaje, los conocimientos prácticos de la carrera, capacidad para adaptarse a los cambios y la capacidad para trabajar bajo presión.

Una vez más, vale la pena enfatizar la insuficiencia en el manejo de un idioma extranjero; en la actualidad el manejo del inglés es el idioma más demandado, imprescindible en aquellos sectores ocupacionales como el turismo y el comercio exterior, que son los sectores económicos predominantes en el Estado Vargas, localidad donde está inserta la Universidad Simón Bolívar.

Figura 7. ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?



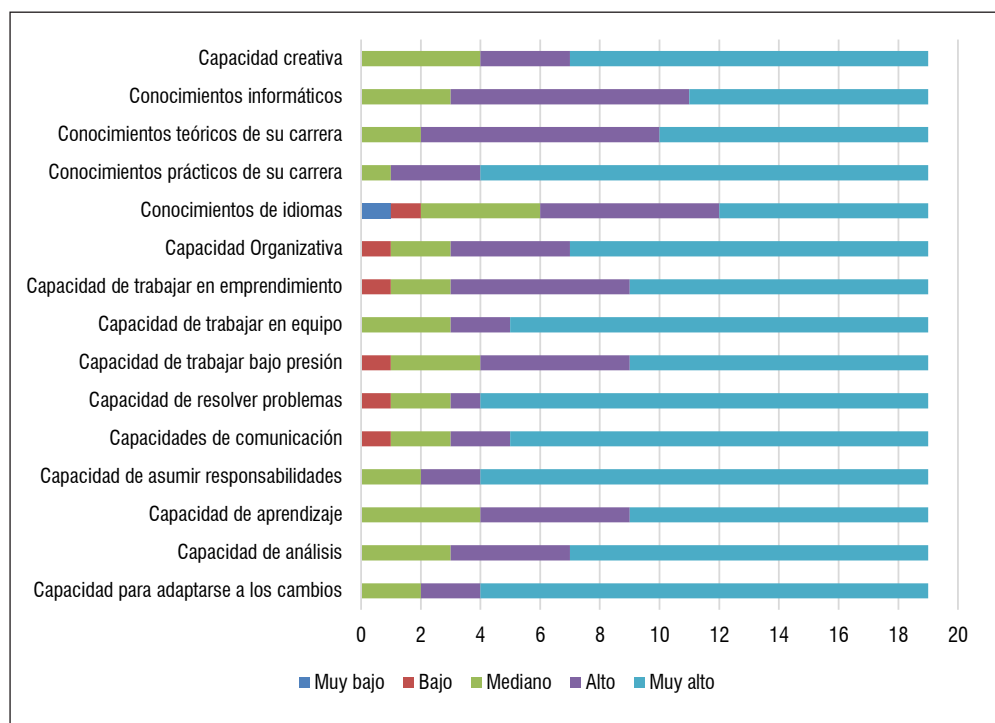
Fuente: cuestionario a estudiantes, Ene. 2016

De acuerdo a los estudiantes pertenecientes al último trimestre de la carrera de Organización Empresarial, la Universidad Simón Bolívar contribuye a generar los conocimientos teóricos necesarios para ejercer la carrera en el campo laboral,

además de trabajar en equipo, la capacidad de asumir responsabilidades, capacidad de aprendizaje y capacidad organizativa.

Los estudiantes consideran que la competencia menos desarrollada por la Universidad a través de sus planes de estudio es el conocimiento de idiomas; de hecho los futuros profesionales solo cursan tres niveles de inglés, de acuerdo al pensum de estudio, lo que es insuficiente para generar un nivel óptimo de esta competencia.

Figura 8. ¿Qué nivel de competencias consideras necesitas para insertarte en el campo laboral?



Fuente: cuestionario a estudiantes, Ene. 2016

De acuerdo a la muestra encuestada, los estudiantes del último trimestre consideran que lo primordial requerido para insertarse en el campo laboral son los conocimientos prácticos de la carrera, como lo expresan Gan y Soto (2007, p. 218) "la verdadera prioridad del trabajo diario en una empresa consiste en construir el conocimiento necesario para desarrollar iniciativas capaces de asegurar su competitividad"; las estrategias de aprendizaje que se utilizan en el proceso de enseñanza

y aprendizaje se combinan teoría con la práctica; aunado a esto las prácticas profesionales contribuyen en aplicar los conocimientos teóricos en la práctica.

Además de las capacidades para resolver problemas, asumir responsabilidades y adaptarse a los cambios; los estudiantes encuestados consideran que deben tener un dominio muy alto de la mayoría de las *competencias* suministradas por este cuestionario para ser exitosos en el campo laboral.

4. Conclusiones

Las universidades tienen la gran responsabilidad de formar el talento humano que contribuirá con el desarrollo de un país, a través de los diversos aportes que puedan efectuar a la sociedad. En este sentido, existen múltiples estudios sobre *competencias profesionales* y su aplicación en las casas de estudio que permita volver competitivo a su talento humano.

El sistema educativo de la Universidad Simón Bolívar es tradicional, existen proyectos para cambiar los programas de estudio de objetivos a competencias; pero no se ha avanzado en el tema, debido a la falta de visión compartida entre ésta casa de estudio y la filosofía gubernamental imperante en la realidad venezolana desde hace 17 años. No obstante, el no poseer los pensum de estudio por competencia no impide que las mismas sean desarrolladas de manera subyacente a través del sistema educativo actual.

Con respecto a esta investigación y al efectuar un análisis en conjunto de los resultados de los tres colectivos estudiado:

Uno de los puntos en los cuales convergen tanto profesores, como estudiantes y egresados es en la importancia que reviste para el mercado laboral la competencia de trabajo en equipo; ya que esta implica la capacidad para trabajar en conjunto, formar parte de un grupo y colaborar en el cumplimiento de las tareas; también involucra respetar las ideas de los demás; lo cual está directamente ligado a la comunicación.

Otro de los puntos en los cuales convergen los profesores, egresados y estudiantes de Organización Empresarial, es la necesidad de manejar los conocimientos teóricos y prácticos de la profesión. Los estudiantes y egresados consideran que la Universidad se centra en desarrollar solo los conocimientos teóricos, los cuales son de vital importancia para la aplicación en la práctica y su adaptación a la actual sociedad.

La principal *competencia* que fue evaluada de manera desfavorable por los actores de esta investigación es el manejo de un idioma extranjero; estos consideran que la

Universidad contribuye muy poco con el desarrollo de esta *competencia*. El dominio de un idioma distinto, se convierte en un valor agregado que destaca al profesional frente a sus competidores, lo que podría garantizar en un primer momento, el acceso a una entrevista de trabajo; no solo se restringe al inglés, el cual se ha convertido como imprescindible en la mayoría de los puestos de trabajo, también se puede incluir idiomas como el Portugués que es uno de los idiomas oficiales del Mercado Común del Sur (Mercosur).

El deficiente manejo de las competencias lingüísticas en lengua extranjera es una clara limitante para el éxito y movilidad internacional del futuro profesional de esta carrera y la Universidad no ha podido absorber estos cambios dictaminados por la globalización de la economía; lo que se traduce en la pérdida de competitividad de nuestros egresados.

Referencias

- Alles, M (2005). *Gestión por Competencias*. El Diccionario. 2ª ed. Buenos Aires:Granica. 301p.
- Gan, F. y Soto, R. (2007). *Carrera Profesional: Claves, Competencias y Vitaminas*. Madrid: Díaz de Santos. 329p.
- Generalitat Valenciana. (2013). *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Recuperado de: libroverdeempleabilidad.avap.es
- Gilges, G. (2007). *Como encontrar al empleado ideal. 50 dilemas para la selección de personal por competencia*. Buenos Aires: GranAldea Editores. 146p.
- Gómez, J. Galiano, R. Domingo, L. y otros. (2006). *+ de 100 actividades para desarrollar competencias profesionales en el ámbito universitario*. Universidad Miguel Hernández de Elche. Recuperado de: observatorio.umh.es/files/2011/06/2006-100-actividades.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ª. ed. México: McGraw-Hill. 882p.
- Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. 6ª. ed. Caracas: Ediciones Quirón.
- Lladó, D. Sánchez, L. Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio. 265p.
- Llauder, M. (2010). *Cómo encontrar trabajo hoy. Desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales*. Barcelona: Profit. 166p.
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>
- Rodríguez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad* (tesis doctoral) Universidad de Zaragoza, España.

Proyecto Tuning. Tuning América Latina 2011 - 2013 Innovación Educativa y Social. Recuperado de www.tuningal.org/es/proyecto-tuning/objetivos

Tobón, S. (2013). Metodología de Gestión Curricular. México: Trillas. 277p.

Organización Internacional del Trabajo. (2014) *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Recuperado de www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_371815/lang-es/index.htm

Vargas, F. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. Recuperado de www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9290881690_SP/lang-es/index.htm

Para citar este artículo en formato impreso:

Guevara, M. (2016). Competencias genéricas en la carrera de organización empresarial: estudio comparativo caso Universidad Simón Bolívar, Venezuela. *Escenarios: empresa y territorio*, 5(6), pp. 87-112.

Para citar este artículo en formato digital:

Guevara, M. (2016). Competencias genéricas en la carrera de organización empresarial: estudio comparativo caso Universidad Simón Bolívar, Venezuela. *Escenarios: empresa y territorio*, 5(6), pp. 87 - 112. Recuperado de: <http://revistas.esumer.edu.co/index.php/escenarios/article/view/110/124>

