

## **Competencias laborales genéricas del técnico en organización empresarial, desde la perspectiva de sus formadores**

*Generic technical job skills in business organization  
from the perspective of their trainers*

**María Emilia Guevara Estacio\***

Códigos JEL: A22, M53

Recibido: 29/01/2016, Revisado: 17/02/2016, Aceptado: 28/03/2016

### **Resumen**

La globalización de la economía ha producido multiplicidad de factores que han transformado las características de los mercados de trabajo a nivel mundial cambiando los perfiles requeridos por las organizaciones. El propósito de esta disertación es diagnosticar las competencias laborales genéricas del egresado en T.S.U. en Organización Empresarial desde la perspectiva de los profesores de la carrera; la estrategia metodológica para cumplir con este objeto es de campo apoyado con un diseño descriptivo; la muestra la constituyeron quince profesores de la carrera y el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico intencional. Entre los resultados más resaltantes se encuentran las capacidades de trabajar en equipo, bajo presión y habilidades interpersonales; además del manejo de idioma y tecnologías de información y comunicación.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, competencias laborales, técnico en organización empresarial.

### **Abstract**

Economic globalization has produced multiple factors that have transformed working markets characteristics worldwide changing the organizations expected profiles. The purpose of this article is to diagnose the graduate Business Management associate degree generic working competences from the perspective of career teachers; it is used a descriptive design with a field methodological approach; the sample was composed by fifteen (15) career teachers with a non-probabilistic intentional sampling type. Among the most relevant results are, team work abilities, work under pressure, and interpersonal abilities; as well as knowledge of a language and ICTs management abilities.

**Key words:** competences, working, generic, organization, business.

---

\* Universidad Simón Bolívar, Sede del Litoral. Venezuela. Correo electrónico: guevaram@usb.ve

## 1. Introducción

En las últimas décadas se ha discutido mucho en el mundo académico y gerencial respecto a las competencias; éstas se han convertido en el punto donde convergen los sectores productivos y educativos debido a que el mercado de trabajo exige un desempeño determinado al cual la universidad debe responder a través de la formación del talento humano idóneo. Las competencias pueden ser definidas desde diversos puntos de vistas y desde diversas ramas del saber; por lo que se ha convertido en un término polisémico y de carácter multidimensional.

Las competencias implican un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, comportamientos que posee un individuo o grupo de ellos, que son “adquiridos formalmente por la aplicación de los mismos en situaciones concretas [...] favoreciendo la adquisición de experiencias y el desempeño efectivo de las tareas y funciones” (Lladó *et al.*, 2013, p. 86), en ambientes específicos de acción; en este caso el mercado laboral.

Respecto a esta investigación se precisa conocer ¿cuáles son las competencias laborales genéricas que poseen los egresados en Organización Empresarial para insertarse en el campo laboral, desde las perspectiva de los profesores de la carrera?; de allí que el objetivo de esta investigación consistió en diagnosticar las competencias laborales genéricas de los egresados como T.S.U. en Organización Empresarial desde la perspectiva de los profesores.

Para cumplir con este objetivo, se revisaron las definiciones más relevantes al respecto, después se identificaron las competencias laborales genéricas más solicitadas por el campo laboral; para posteriormente pasar a revisar el instrumento aplicado previamente al cuerpo de profesores de la carrera de Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral.

Vale la pena acotar, que para efectuar un diagnóstico más preciso de las competencias genéricas transversales se requiere de un estudio más amplio, el cual está en proceso, donde participen egresados de la carrera, estudiantes activos y empleadores; en esta disertación solo se muestran las opiniones del cuerpo profesoral.

## 2. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo tradicionalmente ha sido definido como un “conjunto de personas que ofrecen su mano de obra y demandan trabajo, y que influyen en la determinación de sueldos y salarios” (Díaz citado en Rodríguez, 2007, p. 90); analizando este concepto, se tiende a pensar que este intercambio se produce de manera fluida, lo que no es correcto ya que influyen una serie de elementos que deben encontrarse en equilibrio para que estos intercambios se originen.

En el mercado de trabajo confluyen los oferentes de empleo, que son todas aquellas instituciones o entes independientemente de su personalidad jurídica que ofrecen plazas vacantes; la suma de las diferentes ofertas individuales de las empresas ofertantes constituyen lo que se denominada oferta agregada del mercado de trabajo, es decir “que estará formada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado” (Calvo, 2005, p. 39).

Por otra parte, los demandantes son todas aquellas personas que se encuentran en condiciones de trabajar y que además desean hacerlo, por lo que la suma de las demandas individuales de empleo (características propias del demandante de empleo, como titulación, horas que desee trabajar, entre otros) genera la demanda añadida del mercado de trabajo, Calvo (2005) considera que esta es “creciente con el salario ofertado por los empleadores, es decir, cuanto mayor es el salario, mayor el número de trabajadores dispuestos a incorporarse en el mercado de trabajo”. Por último, los intermediarios son aquellas instituciones que facilitan la conexión entre los dos anteriores.

Cuando se relacionan dinámicamente éstos tres elementos dentro de un entorno determinado, se origina lo que se conoce como el funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, oferentes y demandantes confluyen e intentan llegar a un acuerdo laboral para ambas partes. “Cuando ese acuerdo se consigue se establece un equilibrio en el mercado, en caso contrario, un desequilibrio” (Calvo, 2005).

Este desequilibrio, de acuerdo a Rodríguez (2007) posee dos vertientes: *a)* cuando existe más oferta de empleo por parte de las empresas que candidatos para ocuparlos y *b)* cuando hay más candidatos en la

búsqueda de una plaza de trabajo y menos puestos vacantes en las organizaciones; éste último genera lo que se conoce como desempleo.

El desempleo es un problema que afecta a economías industrializadas y emergentes por igual. Es un término que puede ser visualizado desde diversos ángulos, como lo expresa Alles (2011), desde dos perspectivas: la primera desde un punto macro, se refiere al análisis de indicadores económicos, y la segunda, desde el enfoque micro el estudio del fenómeno desde el individuo, éste último de interés para los especialistas en recursos humanos y las empresas.

En la sociedad actual el mercado de trabajo es muy complejo, por un lado los oferentes de empleo no encuentran el perfil adecuado para cubrir sus puestos de trabajo y por otro lado los demandantes de empleo no consiguen un puesto idóneo que cubra sus expectativas profesionales y personales. Aunado a esto la competitividad empresarial “obliga a mantener una constante adaptación ante los nuevos retos que surgen” (Calvo, 2005, p. 37).

Este dinamismo y complejidad del mundo laboral se debe a una serie de circunstancias que se evidencian en la actualidad, y que seguirán afectando al mercado de trabajo, entre los que destacan: *a)* la actual crisis económica mundial, *b)* los avances tecnológicos, *c)* la internacionalización de los mercados y *d)* la multiculturalidad.

Entre los aspectos más importantes a desarrollar están los avances tecnológicos, que favorecen la creación de nuevos puestos de empleo pero también modifican a los actuales, y la internacionalización de los mercados, ya que cada vez más, las empresas “buscan entornos más favorables para sus intereses y la economía es cada vez más multifactorial y global” (Llauder, 2010, p. 16).

Estas transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo (que hasta unas décadas atrás estaba caracterizado por ser tradicional y estable), ha impactado y modificado las estructuras organizacionales, los métodos en los procesos productivos y la prestación de servicio, así como las relaciones laborales con los trabajadores cambiando “también las formas de inserción y contratación de profesional calificado así como la permanencia en ellos” (Lladó *et al.*, 2013, p. 23).

Alles (2011) considera que la demanda de perfiles adecuados por las organizaciones queda insatisfecha, debido a que el mercado laboral del siglo XXI requiere perfiles más exigentes, mayor educación formal, actualización post universitaria, nuevas competencias personales, más motivación por el trabajo y hacia la vida; en síntesis, se requiere de personas comprometidas con ellas mismas y con las instituciones en las cuales se desarrollan.

Dada la realidad del mercado laboral actual los individuos requieren aprender, desarrollar o mantener una serie de habilidades, conocimientos, capacidades, destrezas y valores, en fin, una serie de competencias que le permitan aumentar las posibilidades de éxito para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo.

Este entorno presiona a las instituciones de educación superior, ya que son las encargadas de formar a los profesionales, para que transformen sus sistemas de enseñanza y aprendizaje y moldeen a los futuros egresados no solo en su área de experticia sino también con las características y perfiles requeridos por el actual mercado de trabajo, ya que estas competencias son las que “le permitirán insertarse, permanecer y movilizarse respondiendo a las necesidades del contexto laboral global y flexible” (Lladó *et al.*, 2013, p.23).

### 3. Competencias

Etimológicamente el vocablo competencia proviene del verbo en latín *competere* que significa aspirar, ir al encuentro de, pretender algo al mismo tiempo que otras personas (competición deportiva); derivando el adjetivo de “competente” que es aplicado a quien se desenvuelve con eficacia en cualquier ámbito de actividad humana.

El término de competencia es un término polisémico y multidimensional bastante complejo al momento de definir. Esta expresión fue utilizada por primera vez por David McClelland en la década de los 70 como producto de sus investigaciones; en las cuales este autor afirmaba que para que una persona tuviera éxito en el trabajo, no era suficiente con estar en posesión de un título ni tampoco el resultado de los *tests*

psicológicos a los que era sometido, sino más bien la conjugación de ciertas características personales (competencias) que de sus conocimientos, curriculum, experiencias, habilidades y destrezas.

La multidimensionalidad del concepto viene dada por los dos enfoques generales en los que se encuentra enmarcado, el primero desde la óptica del mercado de trabajo, desarrollándose el concepto dentro de la gestión de talento humano marcando pauta junto a los cambios científicos y tecnológicos que se comenzaron a gestar a finales de la década de los 70, y la segunda más actual desde el ámbito educativo, como respuestas a las interacciones entre las instituciones de educación superior y el ámbito laboral.

Las competencias de manera general pueden ser definidas como “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad y *performance* superior en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer citado en Alles, 2005, p. 22). En la gestión del talento humano las competencias del 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 u otra.

Como se ha podido evidenciar, las competencias siempre implican un conjunto de características personales como actitud, habilidades, destrezas, capacidades, conocimientos que diferencian a un individuo talentoso de otro y lo impulsa a actuar con efectividad en cualquier ámbito de su vida.

Existen diversas clasificaciones de las competencias a saber: básicas, genéricas o transversales, específicas, profesionales o laborales y de acción (Rodríguez, 2012). Las competencias básicas se adquieren como resultado de la educación básica e implican la habilidad para leer, escribir, efectuar operaciones matemáticas básicas y la comunicación oral interpersonal.

Las competencias genéricas son comunes para todos los sectores ocupacionales, no están direccionadas a ninguna actividad productiva en especial, ni puesto, ni sector ocupacional; también son transversales debido a que pueden ser aplicadas a cualquier tipo de empleo, además que permiten la adaptación a los cambios constantes en el ámbito la-

boral; por otra parte, las específicas son las que están estrechamente relacionadas a un sector productivo u ocupacional, es decir a una carrera en especial; son las que habilitan al individuo para desarrollarse en un puesto o cargo determinado, dándole identidad a una ocupación. De acuerdo a Brunner citado en Rodríguez (2012) estas competencias pueden ser transferibles, ya que se pueden adquirir en procesos de enseñanza aprendizaje, generativas ya que permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades y medibles porque son susceptibles a ser evaluadas a través del desempeño.

Otra clasificación de competencias alude a las laborales o profesionales, las cuales son tratadas indistintamente por la literatura especializada indicando 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); las profesionales como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (OIT citado en Rodríguez, 2012); tomando en cuenta ambos conceptos se puede decir que estas competencias son un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que se relacionan directamente 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 transversales, ya que éstas pueden ser aplicables a cualquier tipo de empleo; además son precisamente éstas las que permiten elevar el nivel de empleabilidad de las personas, entendiéndose por empleabilidad 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” (Generalitat Valenciana, 2013, p. 15).

Al mencionar el término de empleabilidad es perentorio explicar que además de las competencias laborales o profesionales anteriormente definidas, también son enmarcadas en las actuales competencias de empleabilidad las habilidades técnicas necesarias para ejecutar ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar ciertas tareas o funciones

junto a las 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 diversos, 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).

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 el cuadro 1 se recogen los tipo de competencias consideradas por la Organización Internacional del Trabajo como necesarias para iniciar la vida ocupacional.

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) se están trabajando las siguientes competencias genéricas transversales.

Está claro que para insertarse en el campo laboral, mantener el empleo, adaptarse a las cada vez más cambiantes condiciones profesionales y tener éxito laboral es necesario poseer ciertos conocimientos, habilidades, destrezas en fin un conjunto de competencias genéricas transversales que permitan un nivel óptimo de empleabilidad.



**Cuadro 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: Organización Internacional del Trabajo, 2014.

## 4. La empleabilidad

Desde hace un tiempo las políticas universitarias han comenzado a entender el valor de generar en los estudiantes, habilidades y destrezas necesarias para su futuro laboral. Tradicionalmente, un título universitario era el único requisito para ejercer una profesión y “cuanto mejor fuera el expediente académico de un recién titulado, mayores eran las posibilidades de que encontrase un trabajo adecuado y desarrollarse en él” (Van-der Hofstadt *et al.*, 2006, p. 1).

Sin embargo, en la actualidad no es suficiente con poseer un título universitario, también es necesario manejar un idioma extranjero, conocimientos informáticos y formación académica complementaria; es necesario desarrollar competencias y habilidades profesionales requeridas por el campo laboral y a esto se le conoce como competencias de empleabilidad.

**Cuadro 2.** Competencias genéricas transversales.

<b>Clasificación de Competencia por la OIT (2014)</b>	<b>Competencias Genéricas Transversales</b>	<b>Definición</b>
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.
	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 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.
	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.
	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.

**Cuadro 2.** Continuación.

<b>Clasificación de Competencia por la OIT (2014)</b>	<b>Competencias Genéricas Transversales</b>	<b>Definición</b>
Competencias clave	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, 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 (andando más allá de la mera comprensión).
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 trabajar de forma independiente adquiriendo un conocimiento general teórico, práctico y experimental relacionado con la disciplina.

Fuente: Gómez *et al.* (2006). Elaboración propia.

El concepto de empleabilidad de acuerdo a Alles (2011, p. 81) “es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo”; en cambio para Gómez *et al.* (2011, p. 27) son competencias y las define como “la capacidad que tiene una per-

sona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles”, no basta con una titulación universitaria, implica también una serie de factores como la formación complementaria, experiencias, cualidades y actitudes personales.

Sin embargo, para Rodríguez (2002) no existe consenso académico para definir la empleabilidad o sus competencias, ya que intervienen una serie de factores que dificultan su integración, entre los que se encuentran las habilidades básicas y claves, destrezas, planificación de la carrera profesional, dominio de las tecnologías de información, saber comunicarse, trabajar en equipo, tomar decisiones, entre otras; pero si coinciden en que esas habilidades “han de ser generales, personales e intelectuales y que han de ir mucho más allá de las que tradicionalmente se han planificado en las diferentes carreras” (Rodríguez, 2002, p. 106).

Por lo tanto la empleabilidad es la conjunción de conocimientos demostrados en el área de desempeño, un título universitario, manejo de las nuevas tecnologías de la información, además de habilidades y destrezas personales que hacen que los nuevos profesionales destaquen y se inserten en el campo laboral de manera más efectiva; por lo que la clave para la supervivencia laboral es mantener y desarrollar estas competencias a través de la actualización constante en el ámbito profesional y personal.

A pesar de la flexibilidad del campo laboral, aún se valora una sólida formación universitaria y experiencia en el área, pero cada vez más habilidades sociales como el relacionarse efectivamente con personas, comunicarse asertivamente, y resolver problemas son claves al momento de obtener un empleo, así como actitudes personales como la motivación y autogestión de su propia carrera profesional.

Por lo tanto, los estudiantes como futuros profesionales deben estar conscientes de sus propios procesos formativos, en los cuales “el nivel óptimo y grado de profundización y conocimientos estará en función de las expectativas profesionales” (Van-der Hofstadt *et al.*, 2006, p. 27) y del fomento de un nivel adecuado de empleabilidad para poder integrarse al mercado laboral de manera inmediata; como lo expresa Alles (2011, p. 83) “las personas deberían asumir su propia cuota de respon-

sabilidad en la empleabilidad” porque a pesar de que no ser totalmente responsables porque hay factores económicos y sociales que dependen del entorno, si hay responsabilidad en alguna medida.

Como se ha venido tratando, la empleabilidad es la posibilidad de encontrar un nuevo empleo, si una persona en particular es más o menos empleable depende de ésta, de acuerdo a Alles (2011) existen cuatro factores o pilares fundamentales en los que se sostiene la empleabilidad saber:

- 1) Conocimientos técnicos, destrezas o un oficio adquirido a través del estudio, ya sea formal o no.
- 2) Las competencias (conductuales) o capacidades que no son adquiridas directamente a través del estudio pero que pueden ser desarrolladas.
- 3) La actitud de búsqueda con que se sale al mercado, lo cual implica un entrenamiento para la obtención de un trabajo, centrado en las posibilidades reales de encontrarlo.
- 4) El mercado, es decir, los conocimientos y competencias que un individuo en particular posee, sean o no los requeridos por el mercado de trabajo. También se relaciona con las ofertas disponibles.

Con respecto a estos factores, Alles (2011) opina que los tres primeros dependen del individuo, ya que pueden ser modificados por éste; los conocimientos pueden adquirirse, las competencias pueden ser desarrolladas y las actitudes pueden ser encausadas a la búsqueda de un empleo; no así el cuarto elemento en el cual la persona no incide directamente, debido a que no depende de ésta.

Por lo tanto, la empleabilidad de los individuos debe ser analizada ampliamente tomando en cuenta los cuatro factores mencionados con anterioridad, es equivocado enfocarse en solo un factor debido a que estos son concurrentes. La clave, como lo expresa Alles (2011) es mantenerse interesante para los ojos de los potenciales empleadores, y esto es responsabilidad única del buscador de empleo, destacar sus fortalezas y aprender a manejar las debilidades; además de estar constantemente actualizando las capacidades, así como el compromiso y la disponibilidad para el trabajo.

## 5. Metodología

El método seguido para efectuar la presente investigación es de campo, ya que se recolectan los “datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables” (Palella y Martins, 2010, p. 88); mientras que el diseño es descriptivo ya que implica la exposición detallada de todas las características propias del estudio, asociándose al diagnóstico (Hurtado, 2008).

La población meta para efectuar esta investigación estuvo constituida por todos los profesores, independientemente del estatus y dedicación en la Universidad Simón Bolívar, que dictan clases en la carrera de Organización Empresarial. En este sentido la población estudiada fue de 20 profesores. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, que como lo expresa Hurtado (2008), sugiere “que ciertas unidades son las más convenientes para acceder a la información que se requiere” (p. 146).

Por otra parte, el instrumento utilizado fue un cuestionario editado por la Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d’Avaluació i Prospectiva; en este estudio participaron nueve (9) Universidades de la Comunidad Autónoma de Valencia entre las que destacan: Universitat de València, Universitat Politècnica de València, Universidad de Alicante, Universitat Jaume I de Castelló, Universidad Miguel Hernández de Elche, Universidad Europea de Valencia, entre otras.

Para éste artículo solo se utilizó la técnica de la encuesta. El cuestionario tiene “como objetivo fundamental recoger todos los aspectos posibles que proporcionen información relevante sobre empleabilidad y no solo sobre inserción laboral” (Generalitat Valenciana, 2013, p. 20)

Se seleccionó este instrumento por diversas razones, entre las que destacan: la validez, la confiabilidad, su versatilidad, facilidad de comprensión y sencillez. Procedimentalmente, el cuestionario fue transcrito y se utilizó la aplicación web [www.encuestafacil.com](http://www.encuestafacil.com) para su distribución entre la muestra seleccionada, como se evidencia en el cuadro 3.

La confiabilidad y validez del instrumento está cubierta al utilizarse una herramienta empleada en un estudio previo; solo se ajustaron aquellas preguntas necesarias a la realidad venezolana como las

categorías docentes. Este instrumento posee un “error muestral  $\pm 1.6\%$  considerando  $p = q = 0.5$  para un margen de confianza del  $95.5\%$ ” (Generalitat Valenciana, 2013, p. 145).

**Cuadro 3.** Ficha técnica.

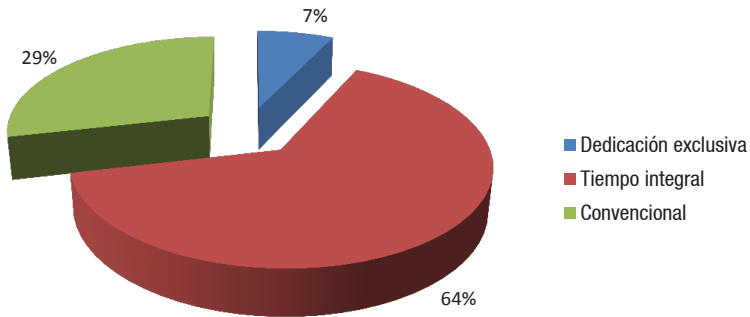
Población	20 profesores de la Carrera de Organización Empresarial
Muestra	15 profesores de la Carrera de Organización Empresarial
Tipo de muestreo	No probabilístico intencional
Instrumento	16 preguntas. Autogestionado. Fue entregado en modalidad online a través de la aplicación web <a href="http://www.encuestafacil.com">www.encuestafacil.com</a>
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 de dicho año.

Fuente: Elaboración propia.

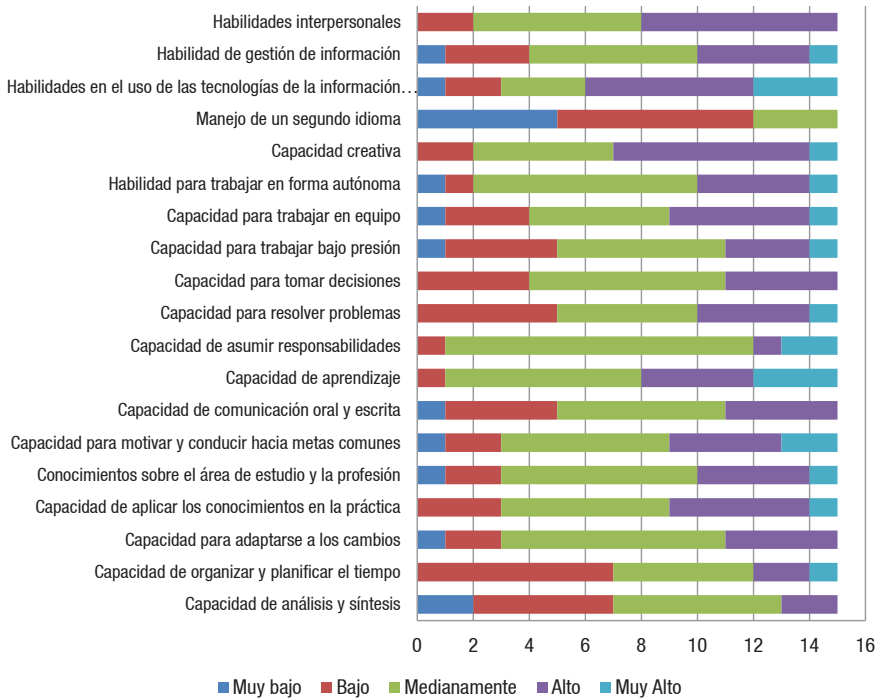
## 6. Resultados

En este apartado solo se muestran aquellos resultados que están relacionados directamente con el objetivo del artículo. En este sentido, la óptica del profesor en el proceso de enseñanza aprendizaje de una competencia laboral específica es sumamente importante, porque viene dada por el esfuerzo, la modalidad, y el enfoque que el docente utilice en el aula de clase durante el proceso de formación; por lo que la muestra quedó constituida por 15 profesores de la carrera de organización empresarial, como se evidencia en la figura 1.

En efecto, la muestra quedó conformada por 15 profesores que dictan clases en la carrera de Organización Empresarial, de los cuales solo el 71% corresponden a profesores ordinarios a dedicación exclusiva o tiempo integral en sus diversas categorías, grupo de docentes que hace vida en la universidad cumpliendo con las tres grandes aristas de la carrera universitaria: investigación, docencia, y extensión, aunado a funciones administrativas, mientras que el 29% son profesores contratados a tiempo convencional únicamente dedicados a la docencia.



**Figura 1.** ¿Cuál es su dedicación en la universidad? Fuente: Elaboración propia.



**Figura 2.** ¿Cómo valora el nivel de competencias de los estudiantes al acceder a la universidad? Fuente: Elaboración propia.

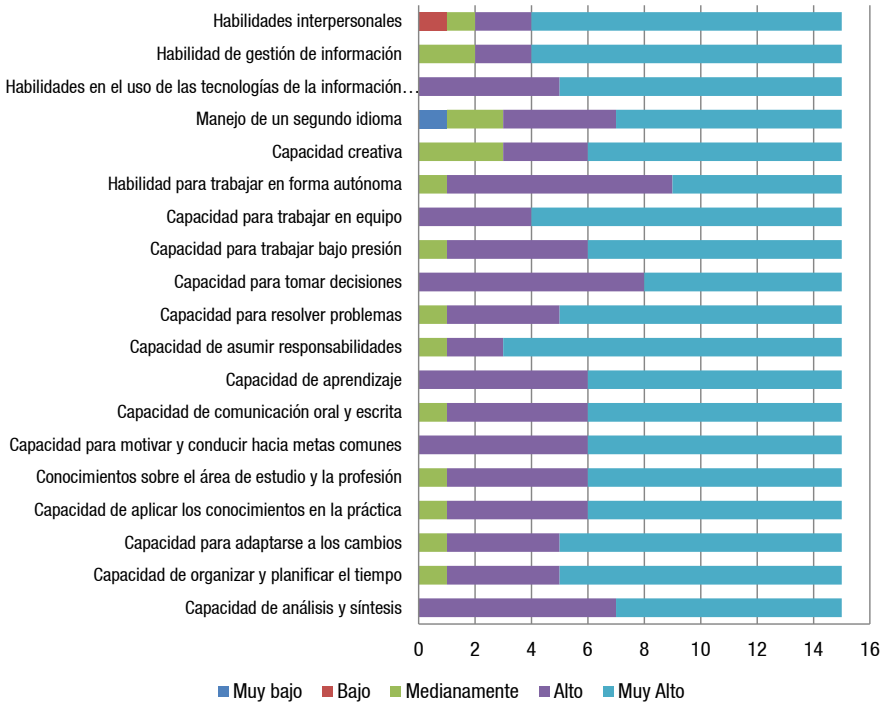


Los jóvenes bachilleres al ingresar a la universidad han pasado por un proceso de formación en el sistema de educación básica y media diversificado venezolano en el cual han desarrollado las competencias básicas necesarias que le permitan continuar el proceso de enseñanza aprendizaje; en esta etapa los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

Como se puede evidenciar en la figura 2 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 cuarto 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; aún no han desarrollado suficientemente la capacidad de análisis y síntesis y la de organizar y planificar el tiempo, las cuales fueron las únicas competencias con un manejo bajo.

Tradicionalmente a lo largo de la educación media diversificada se estudia inglés como idioma extranjero; esto implica que los bachilleres al ingresar a la universidad deben poseer un manejo óptimo 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 de un nivel de manejo muy alto, ya que son necesarias e importantes para desempeñarse con éxito en su vida profesional.



**Figura 3.** ¿Qué nivel de competencias necesitan los egresados/as universitarios/as para trabajar? Fuente: Elaboración propia.

Del listado de diecinueve competencias laborales genéricas suministradas en el cuestionario a la muestra de profesores universitarios, estos consideraron como muy importantes para trabajar y en las cuales debe existir un muy alto desarrollo solo a 8. 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.

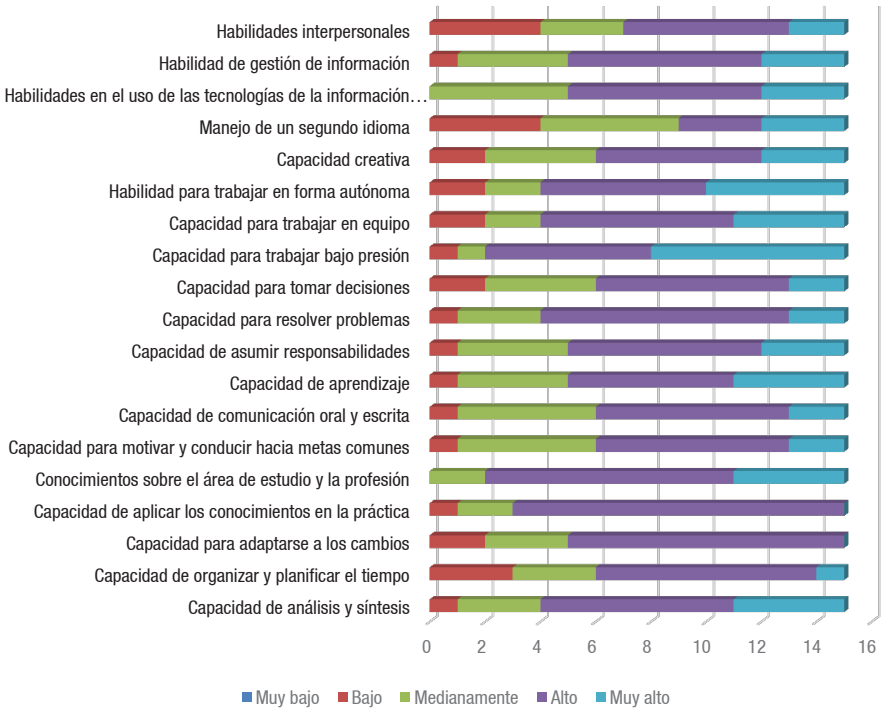
En segundo lugar quedaron la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades para gestionar información y las habilidades interpersonales. Entre las cuales destaca la habilidad para trabajar en conjunto con otras personas, formar parte de un grupo y colaborar en el cumplimiento de las tareas; para poder trabajar en equipo es necesario poseer cier-

tas habilidades interpersonales, con ellas se pueden establecer relaciones tanto con los propios colaboradores como con grupos externos, ya que se negocia y regula los problemas de dicha interacción sin enajenarse, comprendiendo a los demás y consiguiendo la cooperación (Gómez *et al.*, 2006). Por su parte la capacidad para gestionar información es altamente necesaria en la actual era de la comunicación, debido a que constituye una habilidad para “poder canalizar adecuadamente [la] información y utilizarla de una manera más eficaz y eficiente” (Gómez *et al.*, 2006, p. 118), ésta acción reduce la incertidumbre ayudando a tomar mejores decisiones.

Como tercera opción quedaron 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 a 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.

La capacidad de adaptarse a los cambios; esta competencia está considerada una de las más importantes en la actualidad, dado el actual mundo dinámico, cambiante y volátil; la globalización de los mercados impacta directamente el mundo laboral, por lo tanto, tener la capacidad de absorber los cambios procedentes del ambiente externo e interno a la organización, modificando 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 previamente establecido.

La muestra de profesores encuestados considera que la universidad contribuye en gran medida en el desarrollo de las competencias que están siendo medidas, pero en especial sobre las siguientes: capacidad de trabajar bajo presión, capacidad de trabajar de forma autónoma, ca-



**Figura 4.** ¿En qué medida contribuye la universidad al desarrollo de estas competencias?

Fuente: Elaboración propia.

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 manteniendo la calidad por el trabajo efectuado; esta competencia va unida la tolerancia al estrés ya que se requiere mantener “el equilibrio psíquico en situaciones críticas o de mucha exigencia” (Gilges, 2007, p. 29). En este caso en particular, el régimen trimestral, caracterizado por ser dinámi-

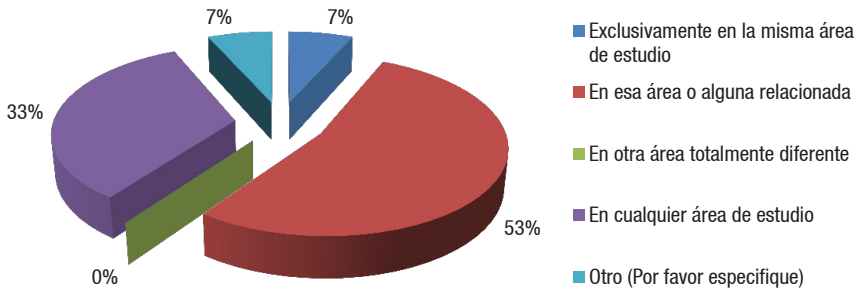
co, con constantes asignaciones, con tiempos cortos en gran medida con el desarrollo de esta competencia.

Otra de las competencias, 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).

Al estar en la era de la información y comunicación 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.

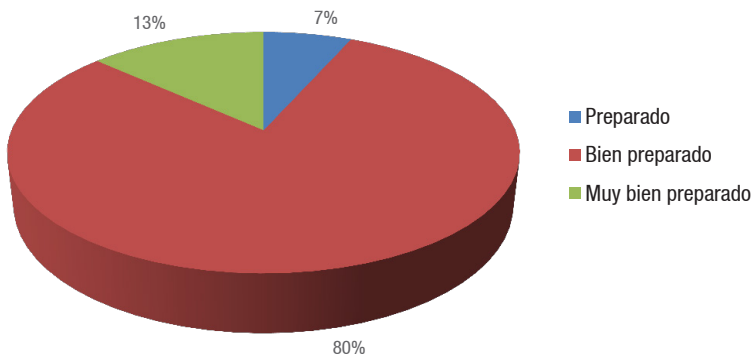
La capacidad para el aprendizaje y los conocimientos que posee el estudiante-egresado sobre el área de estudio y la profesión están estrechamente relacionadas; ya que la primera está vinculada con la capacidad de aprendizaje continuo, implica la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, valores a través del estudio (Gómez *et al.*, 2006), 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.

El 60% de la muestra de profesores encuestados considera que los estudiantes formados en la carrera de organización empresarial pueden trabajar no solo en su área de formación sino también en una estrechamente relacionada; en efecto y de acuerdo a lo establecido en el Decanato de Estudios Tecnológicos de la Universidad Simón Bolívar, los técnicos superior universitarios en Organización Empresarial se encuentran en la capacidad de ejecutar programas y acciones con nivel de excelencia, dentro de su campo específico, conducentes a la obtención de altos niveles de productividad.



**Figura 5.** ¿En qué área considera usted que están capacitados para trabajar los estudiantes que cursan las asignaturas que usted imparte? Fuente: Elaboración propia.

La información empírica obtenida a través de la experiencia como coordinador académico de la carrera, permite afirmar que éste técnico superior posee un amplio radio de acción en el mercado de trabajo; además que por la constitución del *pensum* de estudio los estudiantes-egresados pueden desarrollarse profesionalmente en las áreas de gestión de la calidad, la administración de personal, seguridad industrial, organización, métodos y producción dentro de cualquier empresa manufacturera de bienes o servicios.



**Figura 6.** Valore la preparación de los jóvenes al culminar sus estudios de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar. Fuente: Elaboración propia

La valoración es una actividad muy subjetiva cuando se efectúa sin criterios previamente establecidos; los profesores de la carrera de organización empresarial consideran que los jóvenes egresados están bien preparados al culminar sus estudios. Uno de los indicadores que los docentes poseen para hacer esta aseveración es el desenvolvimiento de los estudiantes durante las prácticas profesionales en las empresas.

Las prácticas profesionales son requisito indispensable en los diferentes programas de estudios en las casa de educación superior en Venezuela; en el caso de estudio, generalmente los estudiantes cursantes de último trimestre de la Universidad Simón Bolívar son muy demandados en el campo laboral bajo esta figura, debido a que están preparados y tiene los conocimientos teóricos prácticos para ejecutar cualquier actividad que les sea asignada; esta aseveración viene derivada de la experiencia como coordinador docente de la mencionada carrera, además de los datos empíricos obtenidos en dicha función académico-administrativa.

Generalmente durante sus pasantías los estudiantes deben ejecutar un proyecto en el cual demuestren los conocimientos técnicos adquiridos en su formación; aunado a esto los profesores motivan, guían y asesoran de manera constante en la consecución de estos proyectos que en la mayoría de los casos son manuales descriptivos de puestos, estudios de métodos y tiempo, manuales de normas y procedimientos, y planes de seguridad industrial.

Aunado a esto, se ha vuelto muy frecuente que la empresa que los contrata como pasantes también les ofrece su primer puesto de trabajo al culminar su período de prácticas, siendo este un indicador más para poder valorar la preparación formal de los jóvenes en esta carrera.

## **7. Conclusiones**

La globalización de la economía, la diversidad de la fuerza de trabajo, los avances tecnológicos aplicados a los procesos industriales son las razones primordiales que han transformado las características de los mercados de trabajo a nivel mundial. En el caso venezolano la problemática de la crisis económica viene determinada por un conjunto de factores, pero

tiene su base en el actual sistema político y la volatilidad de los precios del petróleo; todo lo cual ha cambiado las exigencias de las empresas requiriendo perfiles más exigentes, ya no solo titulaciones a nivel universitario, sino también mayores competencias en otras áreas complementarias.

En la actualidad el modelo educativo presente en la Universidad Simón Bolívar no es por competencia; al contrario los diversos programas académicos a nivel de pregrado y postgrado operan bajo el enfoque por objetivos. Sin embargo, los estudiantes y egresados demuestran en la práctica el manejo subyacente de las competencias genéricas transversales; en este sentido, como primer paso esta investigación procedió a identificar estas competencias a través del cuerpo profesoral; para posteriormente en futuros estudios consolidar el análisis cuantitativo a través de la triangulación de la información mediante los demás actores involucrados, es decir, egresados, estudiantes y el tejido empresarial.

Con respecto a los resultados obtenidos por el instrumento aplicado, conviene mencionar que:

- 1) Las competencias básicas con las cuales los bachilleres ingresan a la universidad y a la carrera de organización empresarial poseen un nivel de manejo medio aceptable que precisamente son el fundamento para las competencias laborales que se están midiendo; además, destaca la preponderancia de las habilidades interpersonal como la más desarrollada hasta los momentos y la deficiencia existente en el manejo de un segundo idioma.
- 2) Los profesores de la carrera consideran que para insertarse en el campo laboral es necesario generar un alto nivel de manejo en todas las competencias laborales genéricas, resaltando en esta medición la capacidad para hacerse responsable de los actos, el trabajo en equipo, las habilidades para gestionar información importante, así como el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, resaltando también las habilidades interpersonales que son altamente significativas en cualquier tipo de actividad productiva y la capacidad de adaptarse a los cambios que se generan tanto en el ambiente externo como interno a la organización.



- 3) La contribución que efectúa la universidad en el desarrollo de estas competencias laborales son significativamente altas y se facilita a través de los profesores generándose a través de las acciones y estrategias individuales de los profesores a través del proceso de enseñanza aprendizaje; a pesar de que los planes de estudio de la Universidad Simón Bolívar son por objetivo y no por competencia.
- 4) Los egresados-profesionales como organizadores empresariales pueden trabajar no solo en su área sino también en aquellas que están estrechamente relacionadas; esta es una carrera con un mercado laboral bastante amplio pudiendo estos jóvenes profesionales desarrollarse en ámbitos como la administración de recursos humanos, seguridad industrial, gestión de la calidad, gestión de la producción, entre otras.
- 5) La valoración cuantitativa respecto al nivel de preparación y la formación del T.S.U. en Organización Empresarial por parte de la muestra de profesores encuestados es muy positiva. De hecho el 80% de los profesores consideran que sus estudiantes-egresados están bien preparados para iniciar su andadura profesional. Esta apreciación coincide con los datos empíricos recibidos a través del tejido empresarial y manejado por la coordinación académica de organización empresarial.

Como reflexión final las competencias laborales genéricas transversales medidas por el instrumento aplicado se encuentran relacionadas entre sí; por lo cual el próximo paso a seguir para ahondar en el manejo de estas competencias es efectuar un estudio de corte cualitativo aplicando la técnica de la entrevista profunda para posteriormente aplicar un *focus group* a cinco profesores de la carrera para levantar finalmente las competencias laborales subyacentes y más resaltantes en el organizador empresarial.

## 8. Referencias

- Alles, Martha (2005). *Gestión por Competencias. El Diccionario*. 2ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires: Argentina
- Alles, Martha (2011). *Selección por Competencias*. 5ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires: Argentina

- Calvo, Miguel (2005). *Formador Ocupacional. Formador de Formadores*. Editorial MAD S.L. Sevilla: España.
- Decanato de Estudios Tecnológicos (s.f.). Consultado en Enero 2016. Universidad Simón Bolívar [http://www.tecnologicos.usb.ve/?q=org\\_empresarial](http://www.tecnologicos.usb.ve/?q=org_empresarial)
- Generalitat Valenciana (2013). *Libro Verde. Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Valencia: Generalitat Valenciana Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva.
- Gilges, Gisela (2007). *Como encontrar al empleado ideal. 50 dilemas para la selección de personal por competencia*. Gran Aldea Editores: Buenos Aires.
- Gómez, José, Galiana, Domingo y otros (2011). *Empleabilidad 2.0. 3ª Guía de Orientación Universitaria para el Empleo*. Edita Universidad Miguel Hernández de Elche. España.
- Gómez, José. Galiano, Domingo y otros (2006). *+ de 100 actividades para desarrollar competencias profesionales en el ámbito universitario*. Valencia: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Hurtado, Jaqueline (2008). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. (6ª. Edición). Caracas: Ediciones Quirón.
- Lladó, Dora; Sánchez, Luis; Navarro, Marco (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Editorial Palibrio. Estados Unidos de América.
- Llauder, Marta (2010). *Como encontrar trabajo hoy. Desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales*. Editorial Profit. Barcelona: España.
- Organización Internacional del Trabajo (2014) *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. OIT.
- Rodríguez, Ana (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. Tesis doctoral. Zaragoza: Universidad de Zaragoza. p. 242.
- Rodríguez, Joaquín (2007). *Administración moderna de personal*. 7ª. ed. Editorial Cengage Learning. México.
- Rodríguez, María (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Editorial de la Universitat de Barcelona: Barcelona.

- Palella, Santa; Martins, Feliberto (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL.
- Van-der Hofstadt, Carlos. Gómez, José y otros (2006). *Competencias y habilidades profesionales para profesionales universitarios*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid: España.
- Vargas, Fernando (2004). *Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Montevideo: CINTERFOR OIT.