

# ESTUDIO SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES SALVADOREÑOS

Artículo de investigación científica

## Marta Irene Flores Polanco

Licenciatura en Administración de Empresas por la Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas», académica e investigadora de la Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas»

Correo electrónico: [miflores@uca.edu.sv](mailto:miflores@uca.edu.sv)

## José Adan Vaquerano Amaya

Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, ETEA (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Córdoba), Córdoba, España; académico-investigador del Departamento de Administración de Empresas de la Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas» de El Salvador

Correo electrónico: [avaquerano@uca.edu.sv](mailto:avaquerano@uca.edu.sv)

Fecha de recepción: 8/1/2019

Fecha de aceptación: 3/4/2019

## Resumen

El presente artículo es un estudio referente a las veintisiete competencias presentes en los profesionales salvadoreños de las siguientes áreas de formación: Economía, Administración y Comercio. Estas se analizaron desde la perspectiva de los responsables de las contrataciones de las empresas, los académicos de las Instituciones de Educación Superior (IES) y profesionales de

las respectivas áreas, a través de encuestas, presentando su análisis e interpretación mediante estadísticos descriptivos, con el fin último de identificar las brechas existentes entre ellas e interpretarlas y, de igual manera, clasificarlas de acuerdo a su importancia en el momento de elegir y contratar a un nuevo colaborador.

**Palabras clave:** competencias, área de Economía, Administración y Comercio, salvadoreños

## **Abstract**

*This article is a study about the twenty-seven skills and capacities present in Salvadoran professionals in the areas of Economics, Administration and Commerce, analyzed from the point of view of recruitment officers in companies, academicians in Higher Education Institutions (HEI), and professionals of these areas. Based on surveys, the study presents its analysis and interpretation through descriptive statistics, with the goal of identifying, interpreting and classifying the existing gaps between these different competencies according to their relevance when recruiting new collaborators.*

**Keywords:** *skills and capacities; areas of Economy, Administration and Commerce; Salvadorans*

## Introducción

Es importante resaltar que las Instituciones de Educación Superior (IES) salvadoreñas que forman a los profesionales en el área de Economía, Administración y Comercio deben actualizar de manera permanente la información sobre los requerimientos y las competencias que demandan los empleadores. Este proceso continuo de retroalimentación servirá para adecuar constantemente la formación y preparación de los graduados, que estarán listos para la búsqueda y obtención de un empleo.

El análisis y la determinación de los perfiles de competencias de los profesionales es una cuestión estratégica y prioritaria para cualquier IES, porque el establecer un perfil básico general de las competencias, plantea la triple finalidad instrumental que se señala a continuación:

1. Como un insumo que contribuya a hacer realidad la misión y visión de las IES en formar profesionales competentes, a través de un enfoque de educación por competencias, que favorezca la mejora de la empleabilidad y se convierta en un instrumento de inserción laboral de sus graduados.
2. Como herramienta de cooperación con el sector empresarial del país, dado que las IES también pueden generar un impacto positivo a nivel nacional al potenciar la adecuación y el mejor desempeño inicial de los graduados que se incorporan al mercado laboral, aumentando la tasa de empleabilidad y la eficiencia del mercado de trabajo.
3. Convertirse en un instrumento que incentive la actualización y mejora de las políticas públicas en el ámbito de la educación superior.

Además, es importante destacar que para ejecutar un estudio de los perfiles de competencias de los profesionales salvadoreños, resulta oportuno iniciar con una visión panorámica y contextual de toda un área de formación. Tal es el caso del área de Economía, Administración y Comercio, para después ampliar la investigación y adaptar la metodología de investigación y los instrumentos respectivos para determinar los perfiles de competencias genéricas y específicas de los profesionales de otras titulaciones.

## Referentes conceptuales

El concepto de competencia ha sido muy utilizado en el ámbito educativo y empresarial a partir de la década de 1970. Debe aclararse que en el siglo XVIII, en las facultades de Psicología, el término se empleaba para hacer referencia a la capacidad o facultad de utilizar recursos cognitivos de manera eficiente y pertinentemente (Correa Bautista, 2007).

No fue sino hasta 1973 cuando se toma en serio al estudio de las competencias profesionales, gracias al artículo publicado por el profesor David McClelland, titulado *Testing for Competence Rather than for «Intelligence»*, donde define a las competencias profesionales como aquellas características fundamentales de la persona responsable de impulsar un nivel de desempeño o rendimiento eficiente en el puesto de trabajo (McClelland, 1973).

Sin embargo, es con la publicación del libro *Human Competence* (Gilbert, 1978), que el concepto fue acogido en el ámbito de las empresas por los departamentos de Recursos Humanos, como una definición cuya aplicación en el terreno de la gestión-administración era capaz de agregar valor al negocio.

Es a partir de ese momento que puede decirse que el enfoque de «competencia profesional» se consolidó como una herramienta de gestión interesante para promover la formación del talento humano; de tal forma que se creara una compatibilidad entre los objetivos personales de los colaboradores con los de la empresa y la sociedad en general. En consecuencia, el estudio y desarrollo de las competencias comenzó a crecer rápidamente en el mundo de las organizaciones.

Por lo tanto, queda claro que la necesidad de diferenciarse y lograr ventajas competitivas es la que ha obligado a las empresas a ver a las personas como fuente de diferenciación (Díaz y Arancibia, 2002).

Además, no hay que olvidar que con la aplicación de un enfoque basado en competencias, las empresas se abren a un nuevo paradigma de dirección centrado en el talento humano, donde cada colaborador, empezando por los directivos, debe contribuir con sus mejores competencias al progreso de la competitividad de la organización.

En este sentido, durante las dos últimas décadas, el ámbito de la educación superior a nivel mundial ha evolucionado acompañando a las transformaciones industriales y tecnológicas que demandan profesionales especializados, competentes y capaces de enfrentarse a trabajos y retos cambiantes que caracterizan el actual entorno empresarial globalizado. Esta situación ha obligado

a las instituciones educativas a replantear sus visiones, y a innovar y adaptar los modelos formativos a las nuevas necesidades y tecnologías.

Se trata, por lo tanto, de entornos laborales muy volátiles y demandantes, dado que además del tradicional conocimiento académico traducido en titulaciones específicas, hoy resulta de suma importancia el desarrollo de las llamadas «competencias transversales» como un factor competitivo fundamental.

Fue en ese sentido que el Phoenix Research Institute, en el informe *Future Work Skills 2020*, plantea que las competencias de sentido de creación, inteligencia social, pensamiento novedoso y adaptativo, competencias interculturales, pensamiento computacional, nueva alfabetización mediática, transdisciplinariedad, predisposición al diseño, gestión cognitiva de la carga y la colaboración virtual, son los diez grandes bloques competenciales que responderán adecuadamente a las nuevas tendencias y discontinuidades que están transformando la sociedad y el mercado global (Davies, Fidler & Gorbis, 2011).

Por tanto, las competencias profesionales pueden ser entendidas como aquellas habilidades que un colaborador pone en práctica en el puesto de trabajo y que son fundamentales para su buen desempeño, tal como lo señala Martha Alles (2007) al definir las competencias como aquellas características de personalidad, acaecidas en los comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

### 1.1 Las competencias profesionales en el contexto salvadoreño

En el actual contexto salvadoreño, la temática del desarrollo de las competencias de los recién graduados que ingresan al mercado laboral, se ha convertido en un punto estratégico y relevante para investigar. Las empresas eligen a los graduados que presentan perfiles de competencias más similares a los que necesitan para las vacantes y nuevos puestos de trabajo que surgen, mejorando su productividad y competitividad y, por ende, la de los países en donde se encuentran ubicadas.

Los antecedentes de la situación laboral de El Salvador muestran que en los últimos años ha disminuido la oferta de puestos de trabajo formales y la tasa de desempleo ha aumentado. Y es que, de acuerdo al artículo *El Salvador, el segundo con más desempleo en Centroamérica*, publicado por el *Diario de Hoy* (2015), citando datos de las perspectivas económicas del Fondo Monetario Internacional (FMI), El Salvador fue, al cierre de 2014, el segundo país con mayor tasa de desempleo en Centroamérica. De igual forma, diferentes investigaciones e informes realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), FMI y la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (Fusades), coinciden en señalar las múltiples consecuencias del desempleo en jóvenes y adultos, y el crecimiento reducido de la tasa de creación de empleo formal que hacen crónica esta situación.

Otros estudios, como el *Informe Mercado Laboral Primer Trimestre 2013*, (Tecoloco, El Salvador, 2013), y la investigación realizada en ese mismo año por la OIT titulada *Entendiendo los resultados del trabajo infantil y el empleo juvenil en El Salvador*, tratan el tema de la oferta laboral formal, señalando que el país se ha estancado en ese rubro. A principios de 2015, la tasa de crecimiento era del 1 %; es decir, que la cantidad de nuevas plazas ofertadas era mínima y algunas ni siquiera ofrecían las prestaciones legales mínimas (OIT, 2013). Ante esta realidad, parece pertinente preguntarse cuáles son las razones que han llevado a esta situación.

Respecto a la empleabilidad, las opiniones varían en función de la perspectiva. En el caso de los jóvenes, el estudio *Expectativas y Estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador* (Fundasalva, 2005), plantea la existencia de una amplia diferencia entre la realidad laboral y las expectativas de este sector. Los jóvenes que participaron en el estudio comentaron que no encontraron trabajos permanentes que les gustaran y que fueran bien remunerados, por lo que señalaron que la competencia laboral no fue justa. También añaden que no existían suficientes redes formales de colocación, obligándoles a recurrir a las redes de «amistad» o contactos personales y familiares. Otro aspecto a destacar en este estudio, es el señalamiento de los jóvenes encuestados de la imposibilidad de conciliar trabajo y estudio al mismo tiempo.

Desde la perspectiva del sector empresarial y generador de empleo, el estudio *Expectativas y visión del sector empresarial sobre la inserción laboral de jóvenes en El Salvador*, realizado en 2005 por el Departamento de Economía de la Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas» (UCA) y el Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) (Vega, 2005), señaló la existencia de problemas en dicho mercado laboral. Los empresarios estaban al tanto de la situación laboral desfavorable de los jóvenes. También se mencionaba que los jóvenes profesionales no poseían las competencias ni los perfiles que los empleadores buscaban. Algunas de las carencias señaladas estaban relacionadas con actitudes como la inmadurez, la irresponsabilidad y la informalidad. Sin embargo, los empleadores también reconocieron la existencia de algunas fortalezas en los jóvenes, como la buena disposición para recibir formación inicial y la motivación para aprender, pues en la mayoría de casos, estaban familiarizados con los nuevos avances tecnológicos.

Por otro lado, la cantidad de ofertas de empleo cualificado en El Salvador es reducida al compararla con la cantidad de personas que buscan un empleo digno. En este punto, es importante aclarar que para encontrar un trabajo adecuado a su formación, los graduados universitarios necesitan contar como mínimo con un título profesional y un perfil de competencias flexible y adaptable a las necesidades actuales de las empresas que ofrecen empleo. Ante esa realidad, los procesos de formación profesional que desarrollan las IES deben facilitar que sus graduados

vayan adquiriendo de forma progresiva las competencias que las empresas señalan como críticas e importantes y que aumentan la empleabilidad de los aspirantes a los puestos de trabajo disponibles.

Lo anteriormente expuesto destaca la importancia de que los jóvenes profesionales y las IES salvadoreñas que los forman, actualicen de manera permanente la información sobre los requerimientos y las competencias que demandan los empleadores. Este proceso continuo de retroalimentación servirá para adecuar constantemente la formación y preparación de los graduados, que estarán mejor preparados para la búsqueda y obtención de un empleo.

## Metodología

El proyecto de investigación analiza veintisiete competencias y la empleabilidad de los profesionales salvadoreños del área de formación de Economía, Administración y Comercio. A partir de los resultados, se estableció un análisis de las competencias presentes en los profesionales (desde la perspectiva de los responsables de las contrataciones de las empresas, los académicos de las IES y profesionales de las áreas en cuestión), con el objetivo de estudiar las brechas existentes e interpretar las diversas problemáticas que surgen entre las tres perspectivas, así como obtener los parámetros para clasificar las competencias a partir de la mayor o menor importancia que le dan las empresas para elegir y contratar a un nuevo colaborador.

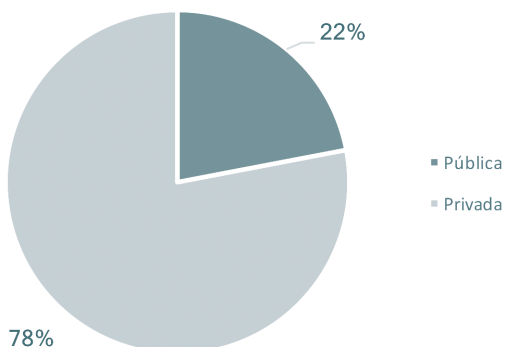
Para recopilar la información, se utilizó un instrumento que permitió recolectar datos sobre diversas variables, aspectos, dimensiones y componentes presentes en el perfil de los profesionales salvadoreños.

También, se empleó un muestreo no probabilístico que se adaptó en función de la investigación. Y en lo que respecta a la composición de las tres muestras, cabe señalar lo siguiente:

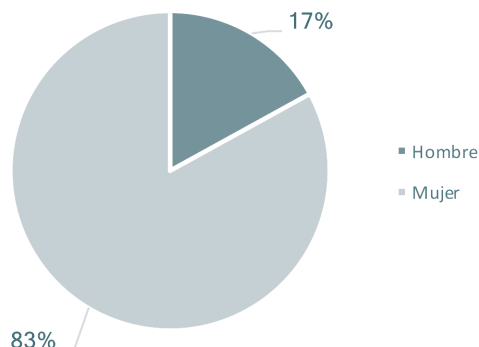
- a. La muestra de los responsables de las contrataciones de las empresas fue de cien personas: de ellas un 78 % labora en el sector privado y el restante 22 % en el público: en cuanto a la representatividad por género, el 83 % son del sexo femenino y el 17 % masculino. En conjunto poseen una media de años de experiencia laboral en el puesto de gerente de Departamento de dieciséis años (ilustración 1).

### Ilustración 1. Tipo de empresas y género de los responsables de las contrataciones

Tipo de empresa en la que trabajan actualmente los responsables de las contrataciones de las empresas



Género de los responsables de las contrataciones de las empresas

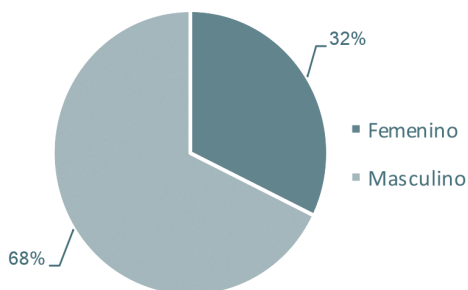


Fuente: elaboración propia.

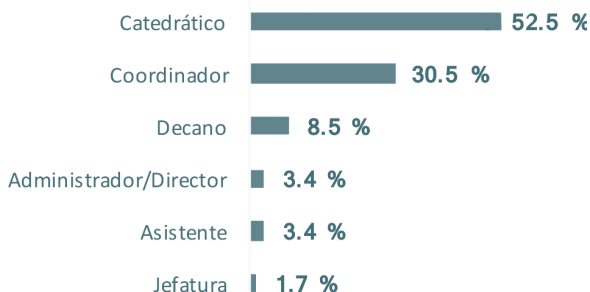
- b. La muestra de los académicos de las IES está conformada por cincuenta y nueve personas, de las cuales el 67.8 % son hombres y el 32.2 % mujeres. Además, el 52.5 % son catedráticos, el 30.5 % son coordinadores de carrera y el restante 17 % son decanos, administradores/directores, asistentes o jefes; con una media de años de experiencia laboral de veintidós (ilustración 2).

### Ilustración 2. Género y cargo que ocupan los académicos de las IES

Género de los académicos de las IES



Cargo que ocupan los académicos de las IES

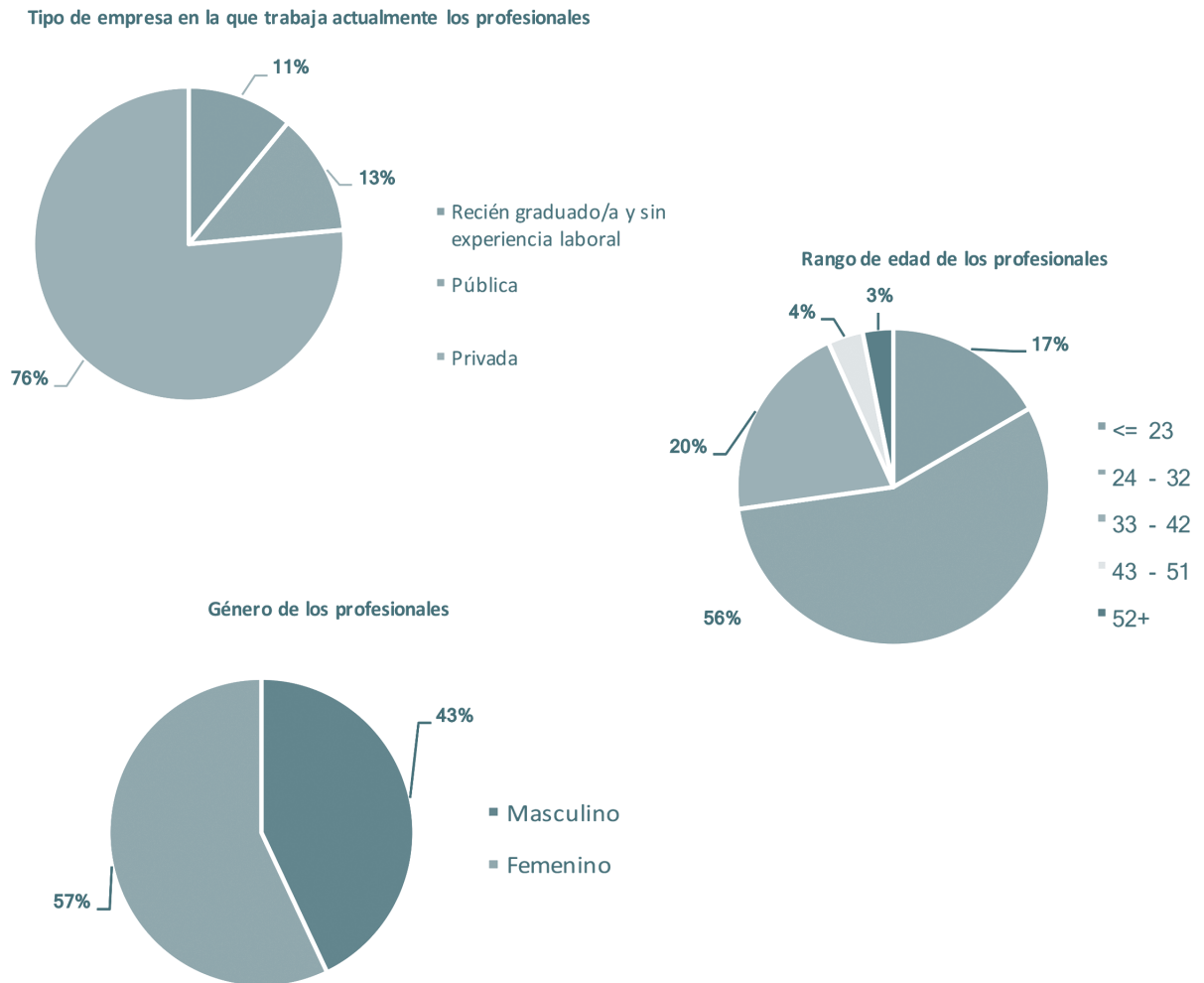


Fuente: elaboración propia

- c. La muestra de los profesionales está compuesta de 191 personas, donde un 76.4 % laboran dentro de la empresa privada, mientras que un 12.6 % en la pública y el restante 11 % no posee experiencia laboral. El 56 % de la muestra tiene una edad que está en el rango de los veinticuatro a treinta y dos años, mientras que el 16.8 % se encuentra en el rango menor a los veintitrés y el resto por encima de los treinta y tres. En lo que respecta a la clasificación por género, el 57.1 % son del sexo femenino y el 42.9 % masculino (ilustración 3).



### Ilustración 3. Tipo de empresa, rango de edad y género de los profesionales



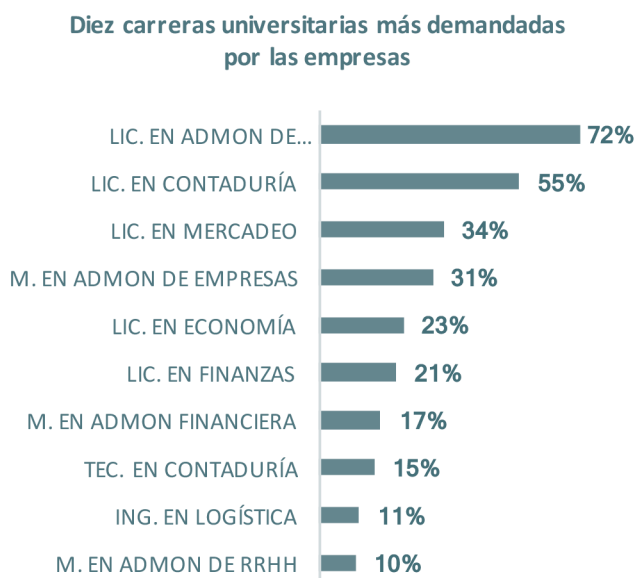
Fuente: elaboración propia.

Además, como instrumento para el levantamiento de la información, se utilizó un cuestionario estructurado *ad hoc*, de llenado en línea y diferente para cada colectivo de participantes. El objetivo de cada uno fue recoger la información sobre las veintisiete competencias generales demandadas por las empresas, desarrolladas por la formación en la universidad y adquiridas por los profesionales universitarios.

## Resultados de la investigación

Los resultados que se presentarán en este apartado se centran en señalar las competencias adquiridas y desarrolladas por los profesionales contratados por las empresas, las IES de las cuales se han graduado, el puesto de trabajo en el que laboran, la identificación de las competencias profesionales que se consideran imprescindibles y las que presentan carencias, desde las tres perspectivas; así como el grado de dominio de las diez competencias imprescindibles y carentes en los profesionales.

### Gráfica 1. Carreras universitarias más demandadas



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados que se presentan en la gráfica 1, los responsables de contrataciones de las empresas, a nivel de grado dicen contratar en su mayoría licenciados en Administración de Empresas, seguidos por licenciados en Contaduría Pública, Mercadeo y Economía; mientras que a nivel de postgrado, los maestros en Administración de Empresas ocupan el primer puesto, seguidos por los maestros en Finanzas y en Administración de Recursos Humanos.

Al contrastar lo anterior con los datos de los profesionales que laboran en las empresas, estos señalan que el 80 % poseen un título de grado, siendo la carrera de Administración de Empresas la más representativa con el 42 %, seguida de Contaduría Pública y Mercadeo con el 16 % y 10 % respectivamente; mientras que el restante 20 % poseen título de postgrado, donde el 11 % son maestros en Administración de Empresas y el 8 % en Finanzas.

En consonancia con lo anterior, los datos estadísticos del Ministerio de Educación de El Salvador en su informe, *Resultados de la Información de Instituciones de Educación Superior 2016*, señalan que para ese año, el

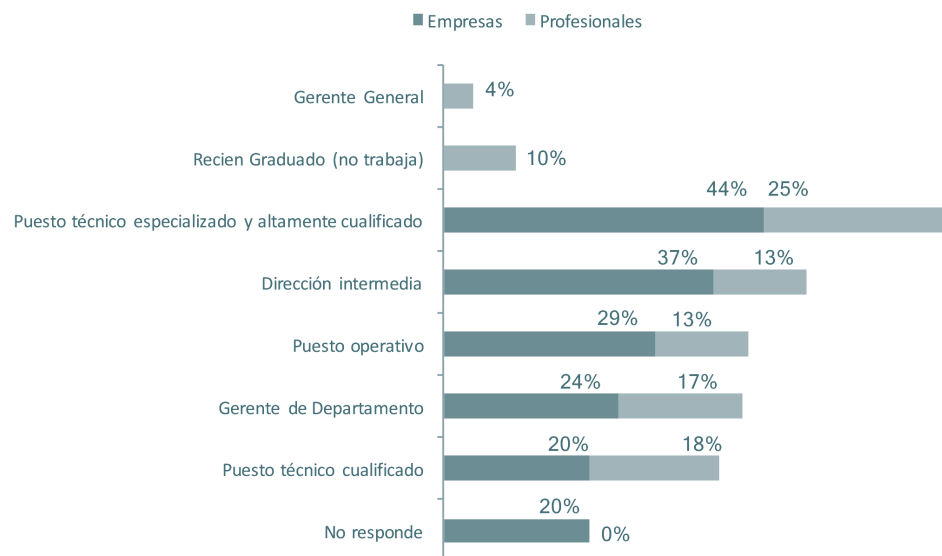
área de formación profesional con el mayor número de graduados fue la de Economía, Administración y Comercio, con 5707 nuevos profesionales, de los cuales 1423 son administradores de empresas, 908 son mercadólogos y 889 son contadores. En lo que respecta a los titulados a nivel de maestría, de un total de 727 graduados, 267 tienen especialidad en administración de empresas y 157 en finanzas.

Con esta información, de manera preliminar, se puede evidenciar que en la realidad del mercado laboral salvadoreño existe una armonía entre la oferta y demanda, dado que las IES ofertan en su mayoría aquellas carreras más demandadas por las empresas, y que al mismo tiempo son las más demandadas por los jóvenes que se interesan por esta área.

Como se evidenciará en la siguiente gráfica, en El Salvador, los puestos más ofertados de acuerdo con la percepción de los responsables de las contrataciones, son los puestos técnicos especializados y altamente cualificados (44 %); valoración que coincide con la expresada por los profesionales encuestados (25 %). Además, cabe señalar que en este mercado laboral, estos puestos al igual que los puestos operativos (29 %) y los puestos técnicos cualificados (20 %) comparten la característica de tener poco o nulo poder de decisión, debido a que se trata de puestos donde se espera de los colaboradores un apego total a la autoridad y el orden. Es decir, respetuosos del mantenimiento del *statu quo*, con lo que el seguir las reglas y apegarse a las estructuras de control, se vuelve una competencia fundamental (gráfica 2).

## Gráfica 2. Puestos de trabajo que ocupan los profesionales

Título del puesto de trabajo que ocupan los profesionales contratados en las empresas (desde la perspectiva de las empresas y los profesionales)

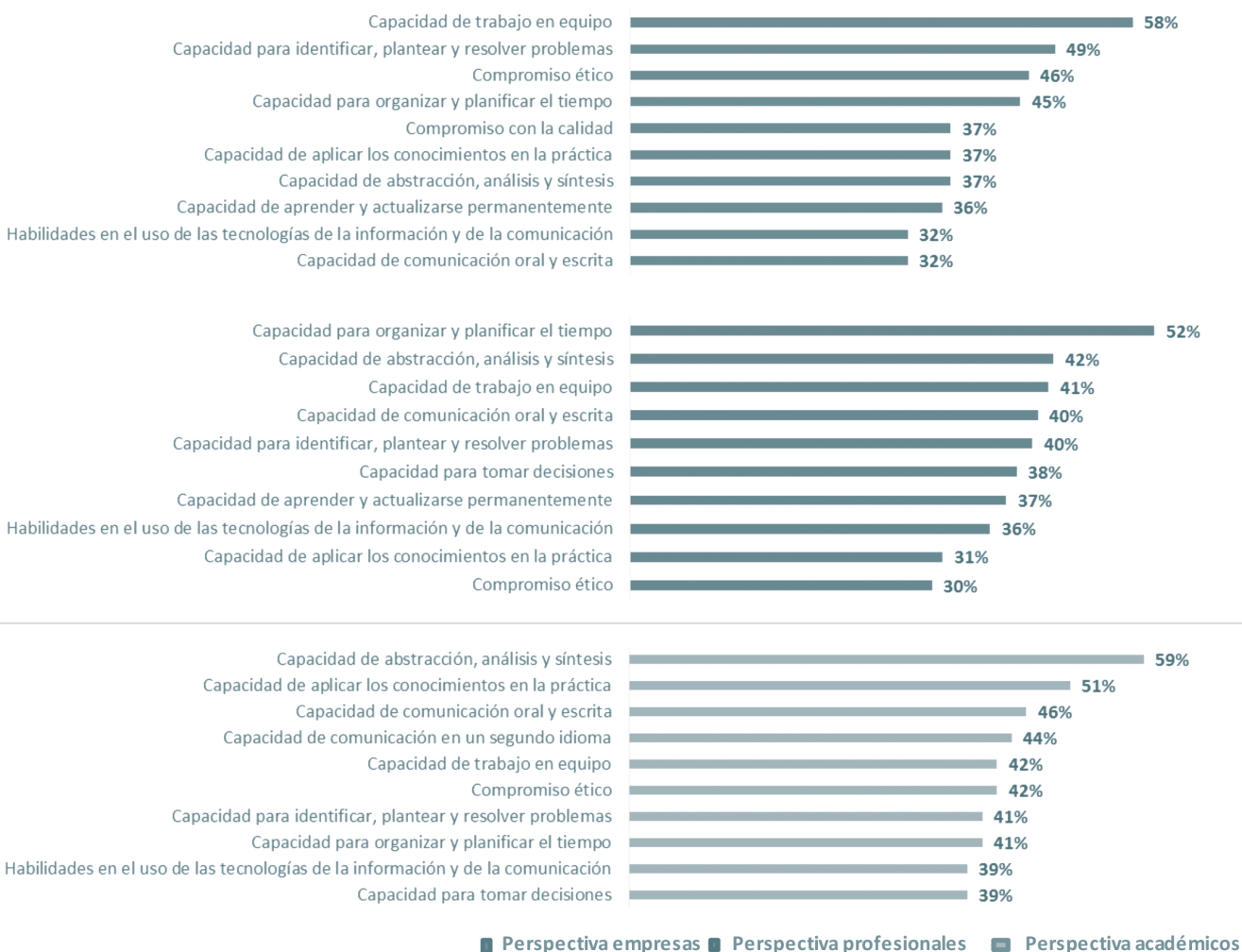


Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en lo que respecta a los puestos de Dirección Intermedia y gerente de Departamento, el perfil profesional requerido demanda o que tenga un grado de maestría o que tenga más de diez años de experiencia laboral, pues se trata de puestos que requieren personas que posean un pensamiento más estratégico, una mejor visión, una mejor toma de decisiones, un criterio más acertado y un mejor análisis e interpretación de escenarios y soluciones. Además, estudios recientes sobre la situación del mercado laboral en El Salvador

señalan que en un 87 % de los casos se demandan estudios de especialización para optar a un puesto de nivel gerencial, y en un 9 % para las jefaturas.

**Gráfica 3. Clasificación de las diez principales competencias imprescindibles para realizar adecuadamente el trabajo (desde la perspectiva de las empresas, los profesionales y los académicos)**



Fuente: elaboración propia

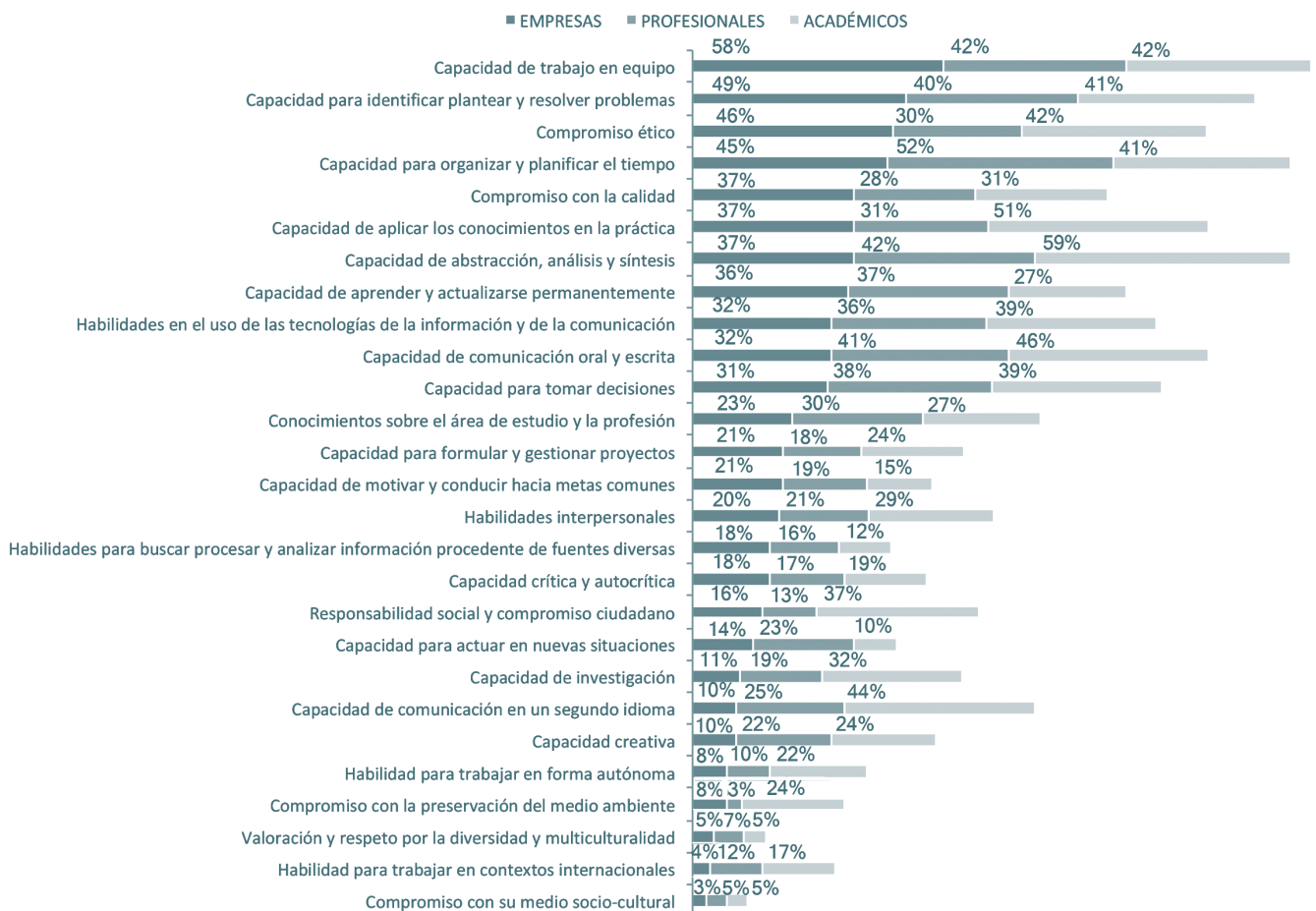
De acuerdo con los resultados de la investigación, de las veintisiete competencias evaluadas para los profesionales del área Economía, Administración y Comercio, se presentan en la gráfica 3 las diez competencias con un nivel de importancia igual o superior al 30 %, para cada una de las tres perspectivas.

Son siete de las diez competencias las comunes entre los tres grupos de estudio: capacidad de trabajo en equipo; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; compromiso ético; capacidad para organizar y planificar el tiempo; capacidad de abstracción, análisis y síntesis; habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y la capacidad de comunicación oral y escrita.

También cabe señalar que de las veintisiete competencias (gráfica 4), son dos las que resultan ser las menos importantes para los tres grupos de estudio (empresarios, profesionales y académicos), a saber:

- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, con un 5 %, 7 % y 5 % respectivamente. Aun cuando en el país existen una serie de instituciones encargadas de promover la tolerancia y el respeto a la diversidad, en la empresa este tema sigue siendo un tabú. Así por ejemplo, en algunas empresas no se contrata a mujeres embarazadas, la representatividad de las mujeres en los puestos gerenciales es baja y el representativo del colectivo LGTBI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Transgénero e Intersexuales) es discriminado en los procesos de contratación. En lo que respecta a la multiculturalidad, cabe señalar que el Código de Trabajo de El Salvador en su artículo 7 obliga a las empresas a integrar dentro de su personal como mínimo al 90 % de salvadoreños, con lo cual no se fomenta la multiculturalidad en los puestos de trabajo. Lo antes descrito puede ser la razón de que los tres grupos señalen a esta competencia como una de las dos menos importantes en el perfil por competencias.

**Gráfica 4. Clasificación de las veintisiete competencias que se consideran imprescindibles para realizar adecuadamente el trabajo (desde la perspectiva de las empresas, los profesionales y los académicos)**



Fuente: elaboración propia

- b. Compromiso con su medio sociocultural con el 9 %, 5 % y 5 %. La causa de estos resultados probablemente se debe a que en el medio empresarial salvadoreño, es notable la falta de interés en promover y ejecutar programas y proyectos dirigidos a la potenciación de la autorrealización de las personas, y que estén enfocados en la organización de la vida comunitaria, la identidad y el sentido de pertenencia.

Otro hallazgo que llama la atención es el hecho que tres competencias son imprescindibles solamente para los académicos, a saber:

- a. Capacidad de comunicación en un segundo idioma, con un 10 % para las empresas, 25 % para los profesionales y el 44 % para los académicos. Llama la atención que en esta era donde las operaciones comerciales de los negocios se realizan a nivel regional y global, para el caso de las grandes empresas salvadoreñas, la competencia de comunicación en un segundo idioma no sea tan relevante en el perfil del profesional a contratar. Una posible razón que justifica este comportamiento podría deberse a que la mayoría de los colaboradores contratados se incorporan en puestos técnicos especializados y altamente cualificados que no necesariamente requieren el manejo de una segunda lengua. Otra pudiese ser que la región centroamericana es uno de los principales socios comerciales de El Salvador, para lo cual esta competencia no se vuelve fundamental.
- b. Responsabilidad social y compromiso ciudadano, con el 16 %, 13 % y 37 %. La discrepancia en los resultados podría tener su origen en el hecho que en la realidad empresarial salvadoreña, el tema de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se encuentra en una etapa intermedia entre la introducción y el crecimiento, dado que para muchas empresas este tipo de inversiones se consideran un gasto. Sin embargo, para las universidades, debido a la grave situación social que históricamente ha vivido el país, esta competencia se vuelve indispensable en el perfil de salida de los profesionales formados.
- c. Capacidad de investigación, con el 11 %, 19 % y el 32 %. La región latinoamericana, de acuerdo con datos del Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), está rezagada en el tema de Investigación y Desarrollo (I&D), ya que la inversión en este rubro ronda, en promedio, el 0.3 % del PIB. Por lo tanto, la competencia de capacidad de investigación no es fundamental para las empresas, al no contar con departamentos de I&D donde se debe aplicar este conocimiento. Sin embargo, para la academia, esta competencia es importante porque se sabe que países como China y Corea se han impulsado procesos de desarrollo económico y social gracias a la investigación.

Como se observará a continuación en la gráfica 5, en cuanto a los resultados de las cinco competencias que de acuerdo a los tres grupos estudiados presentan más carencias o deficiencias, llama mucho la atención que ninguna de las veintisiete

competencias es común en los tres grupos. No obstante, en cuatro competencias coinciden dos grupos, así:

- La capacidad de abstracción, análisis y síntesis con el 35 % de carencia para las empresas y el 44 % para los académicos.
- La capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica con el 31 % para las empresas y el 25 % para los académicos.
- La capacidad de comunicación en un segundo idioma con el 54 % para los profesionales y el 41 % para los académicos.
- El compromiso con la preservación del medioambiente con el 22 % para los profesionales y el 29 % para los académicos.

**Gráfica 5. Clasificación de las cinco competencias más deficientes para realizar adecuadamente el trabajo (desde la perspectiva de las empresas, los profesionales y los académicos)**



Fuente: elaboración propia. Arriba: perspectiva empresas, en medio: perspectiva profesionales, abajo: perspectiva académicos

Los resultados que se muestran a continuación sobre la importancia de cada una de las veintisiete competencias para que una persona contratada pueda desempeñar de manera satisfactoria el puesto de trabajo, indican una marcada falta de sintonía entre las perspectivas de los tres universos investigados, es decir, las empresas, los profesionales y los académicos. Esto se observa en los siguientes resultados:

- a. Que cuatro de cinco competencias en las que los profesionales se consideran carentes («Capacidad de comunicación en un segundo idioma», «Habilidad para trabajar en contextos internacionales», «Capacidad creativa» y «Compromiso con la preservación del medio ambiente»), para las empresas son consideradas como poco importantes, hasta más o menos importantes, con la excepción de la competencia «Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación», que es considerada importante. Sin embargo, tanto profesionales como docentes coinciden en que se ha desarrollado a un nivel medio.
- b. La «Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica» y la «Capacidad de abstracción, análisis y síntesis» son consideradas por los académicos como deficientes en el perfil de los profesionales; competencias que, de acuerdo a las empresas son importantes, pero que, desde la perspectiva tanto de académicos como profesionales, tienen un nivel medio de dominio.
- c. Que la competencia «Capacidad de comunicación en un segundo idioma», tanto para académicos como para profesionales presenta un nivel reducido de dominio, por lo que consideran que pueden y deben mejorarla; dato que llama la atención, porque en la mayoría de planes de estudio de las IES salvadoreñas consultadas, se incluye la materia de inglés como parte de la malla curricular.
- d. Que se denota una discrepancia significativa entre la valoración de importancia que le asignan las empresas a las cinco competencias con mayores carencias para que un colaborador se desempeñe satisfactoriamente en el puesto de trabajo, y el nivel de dominio que los académicos consideran que han desarrollado los profesionales (Ver Anexo 1).

Los resultados aquí presentados denotan un panorama ambivalente, porque por un lado se encuentra en el hecho que los tres colectivos investigados coinciden en una significativa proporción al señalar las competencias imprescindibles; por otro lado, porque se denota una falta de congruencia en los dos sentidos siguientes:

- a. Que aquellas competencias que señalan tanto profesionales y académicos como carentes en el desarrollo del perfil profesional, resultan ser importantes para la empresa.
- b. La falta de coincidencia en la identificación de las competencias en las que los profesionales son carentes, lo cual puede denotar una marcada deficiencia en el desarrollo del perfil profesional, que podría dificultar su incorporación efectiva en los puestos de trabajo.

La situación antes señalada no es indiferente a los resultados arrojados por otras investigaciones. Así por ejemplo, el estudio *Expectativas y empleabilidad de los graduados en la Licenciatura en Administración de Empresas de la UCA de la*



*generación 2011 – 2015* (Vaquerano Amaya *et al.* 2017), revela que un 22.78 % se encontraba buscando trabajo por primera vez y un 17.08 % eran desempleados al momento de graduarse. Además, indica que un 52.6 % no han cumplido sus expectativas laborales debido, en primer lugar, a los niveles salariales percibidos, en segundo lugar, a las pocas oportunidades de crecimiento y, por último, a la poca flexibilidad de los horarios laborales. Así se genera un círculo vicioso entre la empresa y los profesionales debido a las tres situaciones siguientes:

- a. Para poder crecer dentro de una organización es necesario contar con un nivel de desarrollo de las competencias de «elevado» a «máximo».
- b. Para desarrollar las competencias a un nivel de «elevado» a «máximo», un profesional requiere pasar por un proceso de formación que le otorgue una especialización; como por ejemplo, una maestría o desempeñarse por varios años en un puesto de trabajo.
- c. Para que el profesional pueda iniciar un proceso de especialización, necesita contar con flexibilidad laboral y un salario competitivo.

Por ello, se vuelve indispensable que las empresas y las IES se vinculen para hacer realidad los dos grandes objetivos siguientes:

- a. Diseñar un proceso formativo por competencias, que le permita al profesional desempeñarse en un ambiente de negocios global.
- b. Generar alianzas estratégicas, para que el profesional pueda continuar con su proceso de formación con el patrocinio de la empresa y las IES, a través de becas para cursar estudios de especialización con calidad.

En El Salvador ya se están dando los primeros pasos al respecto. Tal es el caso del proyecto de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid), que ha financiado, en cinco IES salvadoreñas, centros que brindan orientación y formación a estudiantes mediante la vinculación con el mercado laboral, asesorías de emprendimiento, programas de formación integral y consejería estudiantil enfocada en el desarrollo de competencias para la toma de decisiones sobre su futuro profesional.

## Discusión de resultados

La misión y visión de las IES deben centrarse en formar profesionales competentes, a través de un enfoque de educación por competencias. Es decir, desarrollar planes de estudio forjados sobre un modelo educativo basado en el desarrollo de las competencias profesionales, que priorice el aprendizaje por encima de la enseñanza, de tal forma que se contribuya a la mejora de la empleabilidad y sea un instrumento de inserción laboral.

Al adaptar los planes de estudio de las IES en función de desarrollar un profesional integral, capaz de hacer frente a las necesidades de los puestos de trabajo y enfrentarse a los retos laborales del futuro, se les estará proveyendo de las herramientas necesarias para establecer relaciones cordiales y fructíferas entre colaboradores, así como para potenciar un clima organizacional adecuado, satisfactorio y que contribuya a la consecución de los objetivos organizacionales y personales.

Para que en El Salvador lo antes expuesto se vuelva una realidad, es necesario que exista un diálogo permanente y fluido entre las IES y las empresas, y de esa forma, consensuar las competencias generales y específicas que el perfil de un profesional competente debe desarrollar para desempeñar de manera satisfactoria el puesto de trabajo.

Es en este punto donde a las autoridades de educación superior salvadoreñas les corresponde propiciar espacios de acercamiento, tales como alianzas estratégicas, foros, congresos, programas, etc., para que tanto IES como empresas puedan generar una sinergia que potencie los procesos formativos de los profesionales.

La vinculación universidad-empresa debería fortalecer un proceso formativo centrado en el hacer, que lleve al estudiante a ganar la experiencia profesional que es muy valorada por las empresas. De acuerdo con esto, en El Salvador, la Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado se vuelve un instrumento importante para potenciar oportunidades que junten a la academia con la empresa, y que los estudiantes tengan la posibilidad de poner en práctica lo aprendido en el aula bajo una doble tutoría; es decir, de la universidad y la empresa.

Para que esta vinculación funcione adecuadamente, debe cimentarse en relaciones profesionales éticas que conlleven a escenarios ganar-ganar: donde el profesional gana, porque se valora su trabajo en la práctica sin ser objeto de explotación; donde las IES ganan, porque la relación les permite actualizar sus planes de estudio, adecuándolos a los requerimientos del mercado laboral, y las empresas ganan, porque tienen profesionales competentes dentro de sus organizaciones.

Bajo este contexto, es responsabilidad de la administración pública, a través de la Dirección de Educación Superior, garantizar el funcionamiento del ámbito educativo y formativo, y de las otras instancias del sector público, y ser garantes del funcionamiento en lo social, legal, político y económico del mercado laboral, de tal forma que lleven a cabo un proceso continuo de revisión y actualización de las políticas y normativas educativas que garanticen su calidad.

## Conclusiones

De acuerdo al análisis realizado a los tres sujetos de estudio (empresas, profesionales y académicos), y los resultados previamente presentados, se concluye lo siguiente (ver Anexo 1):

Las tres competencias en las que existe un consenso lógico por al menos dos de los sujetos de estudio son: «Capacidad de trabajo en equipo»; «Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas» y el «Compromiso ético», ya que forman parte de las diez competencias que han marcado como más importantes y son parte de las diez competencias con un nivel alto de dominio, sin formar parte de las cinco competencias más carentes.

Las competencias que al menos uno de los sujetos de estudio ha señalado como parte de las diez más importantes y que forman parte de las cinco competencias más carentes, pero no están señaladas dentro de las diez competencias con un nivel alto de dominio, son las siguientes:

- a. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- b. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- c. Capacidad de investigación

Entre las competencias que presentan un nivel alto de dominio, señalado por al menos dos de los sujetos de estudio, pero que no están dentro de las diez competencias más importantes ni dentro de las cinco más carentes, se han identificado las tres siguientes:

- d. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- e. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- f. Habilidades interpersonales

De las veintisiete competencias evaluadas, se encontró una contradicción entre las percepciones de las empresas, los profesionales y los académicos, señaladas por al menos uno de los tres sujetos de estudio, puesto que las seis competencias que se enlistan a continuación forman parte de las diez competencias con un nivel alto de dominio, pero también forman parte de las cinco competencias más carentes. Además, cabe señalar que no se ha tomado en cuenta si forman o no parte de las diez competencias más importantes:

- a. Capacidad creativa
- b. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- c. Capacidad de comunicación oral y escrita
- d. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- e. Capacidad para tomar decisiones
- f. Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación

De las seis competencias indicadas, solamente la capacidad creativa no se encuentra dentro de las diez competencias señaladas como más importantes por al menos uno de los tres sujetos de estudio.

De igual forma, la competencia «Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica» presenta una discordancia en dos de los sujetos de estudio, dado que tanto empresas como profesionales se contradicen por lo siguiente:

- g. La colocan como una de las diez más importantes
- h. La enlistan dentro de las cinco más carentes
- i. La señalan dentro de las diez competencias con un nivel alto de dominio

## Referencias

- Alles, M. (2006). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de ProQuest Ebook Central: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucasvsp/detail.action?docID=3200207>
- Araya Ramírez, I. (2012). La actualización del perfil de egreso desde las competencias profesionales y académicas como instrumento para la innovación curricular: el caso de la carrera de ciencias geográficas con énfasis en ordenamiento del territorio de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Geográfica de América Central*, 1(48).
- Canjura Linares, C.; Castaneda Monterrosa, F.; Handal Vega, E. (2017). *Resultados de la información estadística de instituciones de educación superior 2016*. Ministerio de Educación. República de El Salvador.
- Carranza, M. (2006). Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe); IUDOP (Instituto Universitario de Opinión Pública Universidad Centroamericana); GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit). El Salvador, San Salvador.
- Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. (1999). *Competencias Profesionales, Enfoques y Modelos a Debate*. Colección Cuadernos de Trabajo: Formación, Empleo, Cualificaciones. Gobierno Vasco, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Correa Bautista, J. E. (2007). *Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario. Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano.
- Davies, A., Fidler, D., y Gorbis, M. (2011). *Future Work Skills 2020*. California, USA: Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute.
- Del Pozo Flórez, J. A. (2013) Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Madrid, España: Narcea Ediciones. ProQuest Ebook Central.
- Díaz, R., y Arancibia, V. (2002). El enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas. *Psyche* 11(2), 207-214.
- El Diario de Hoy. (19 de mayo de 2015). El Salvador, el segundo con más desempleo de Centroamérica. Recuperado de <https://historico.elsalvador.com/historico/151024/el-salvador-el-segundo-con-mas-desempleo-de-centroamerica.html>

- Fundación Antidrogas de El Salvador y German Agency for Technical Cooperation. (2005). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador*. Publicado en: *Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño - LC/R.2130 - 2006 - pp. 89-147*
- Gilbert, T. (1978). *Human Competence*. San Francisco, USA: Pfeiffer.
- Guzmán M.Y., y Perales, V. C. (2009). *Las competencias profesionales: una visión desde diferentes enfoques teóricos*. Ciudad de La Habana: Editorial Universitaria, 2009.
- Institución Futuro para la Confederación de Empresarios de Navarra. (2012). *Competencias Profesionales para el siglo XXI*. Navarra: Observatorio Navarro de Empleo.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist* 28(1), 1.
- Olaz Capitán, A. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. (Vol 13). Madrid, España: Narcea Ediciones. ProQuest Ebook Central.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Entendiendo los resultados del trabajo infantil y el empleo juvenil en El Salvador*. Roma: Programa Entendiendo el Trabajo Infantil (UCW).
- Russinova, Z., Rogers, E. S., Ellison, M. L., y Lyass, A. (2011). Recovery-promoting professional competencies: Perspectives of mental health consumers, consumer-providers and providers. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 34(3), 177-185.
- Tecoloco, El Salvador. (s.f.). *Informe Mercado Laboral Primer Trimestre 2013*. Blog El Salvador. Recuperado de <https://www.tecoloco.com.sv/blog/informe-laboral-primero-trimestre-2013.aspx>
- Sánchez Rodríguez, A., Marrero Fornaris, C. E., Martínez Martínez, C. C. (abril-junio, 2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín, Vol. XI* (núm. 2) 1-14.
- Sanz de Acedo Lizarraga, M. L. (2011). *Competencias cognitivas en educación superior*. Madrid, España: Narcea Ediciones. ProQuest Ebook Central.
- Sha, B.L. (2011). 2010 Practice Analysis: Professional competencies and work categories in public relations today. *Public Relations Review* 37(3), 187-196. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2011.04.005>
- Vaquerano-Amaya, J. A.; Morales-Fernández, E. J.; Alvarado-Mejía, M.; Flores-Polanco, M. y CastroFreire, M. S. (2017). *Una Aproximación al Perfil de Competencias Genéricas de los Graduados Universitarios que Ingresan al Mercado Laboral en El Salvador*. San Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- Vega, L. (2005). *Expectativas y visión del sector empresarial sobre la inserción laboral de jóvenes en El Salvador*. El Salvador: GIZ.

## Anexo 1

Tabla 1. Listado de las veintisiete competencias analizadas en el estudio: una aproximación al perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios que ingresan al mercado laboral en El Salvador

Competencias	Importancia			Carencias			Nivel de dominio		
	Empresas	Profesionales	Académicos	Empresas	Profesionales	Académicos	Empresas	Profesionales	Académicos
1. Capacidad creativa	10 %	22 %	24 %	22 %	24 %	20 %	3.92	3.59	3.63
2. Capacidad crítica y autocrítica	18 %	17 %	19 %	26 %	17 %	20 %	3.88	3.86	3.36
3. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	37 %	42 %	59 %	35 %	12 %	44 %	4.03	3.85	3.48
4. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	37 %	31 %	51 %	31 %	11 %	25 %	4.36	3.74	3.71
5. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	36 %	37 %	27 %	13 %	10 %	15 %	4.30	3.85	3.55
6. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	10 %	25 %	44 %	21 %	54 %	41 %	2.72	2.20	2.34
7. Capacidad de comunicación oral y escrita	32 %	40 %	46 %	38 %	16 %	19 %	3.96	3.87	3.58
8. Capacidad de investigación	11 %	19 %	32 %	23 %	13 %	56 %	3.47	3.72	3.19
9. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	21 %	19 %	15 %	20 %	13 %	10 %	4.16	3.91	3.73
10. Capacidad de trabajo en equipo	58 %	41 %	42 %	28 %	5 %	3 %	4.31	4.16	3.70
11. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	14 %	23 %	10 %	16 %	7 %	14 %	4.28	3.92	3.70
12. Capacidad para formular y gestionar proyectos	21 %	18 %	24 %	11 %	20 %	17 %	3.65	3.52	3.43
13. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	49 %	40 %	41 %	25 %	8 %	15 %	4.39	4.01	3.62
14. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	45 %	52 %	41 %	41 %	19 %	24 %	4.42	3.82	3.51
15. Capacidad para tomar decisiones	31 %	38 %	39 %	34 %	11 %	10 %	4.19	3.90	3.76
16. Compromiso con la calidad	37 %	28 %	31 %	23 %	6 %	7 %	4.67	4.17	3.79
17. Compromiso con la preservación del medioambiente	8 %	3 %	24 %	10 %	22 %	29 %	3.68	3.51	2.94
18. Compromiso con su medio sociocultural	3 %	5 %	5 %	16 %	18 %	14 %	3.72	3.61	3.03
19. Compromiso ético	46 %	30 %	42 %	19 %	3 %	22 %	4.49	4.29	3.63

ESTUDIO SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES SALVADOREÑOS

20. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	23 %	30 %	27 %	11 %	13 %	7 %	4.12	3.75	3.80
21. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	4 %	12 %	17 %	10 %	29 %	24 %	3.18	3.03	2.85
22. Habilidad para trabajar en forma autónoma	8 %	10 %	22 %	15 %	14 %	19 %	3.62	3.80	3.49
23. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	32 %	36 %	39 %	14 %	20 %	12 %	4.11	3.34	3.79
24. Habilidades interpersonales	20 %	20 %	29 %	23 %	16 %	17 %	4.22	3.93	3.64
25. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	18 %	16 %	12 %	12 %	7 %	20 %	4.12	3.88	3.26
26. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	16 %	13 %	37 %	24 %	16 %	20 %	3.74	3.84	3.28
27. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	5 %	7 %	5 %	5 %	11 %	20 %	3.71	3.65	3.22
10 competencias más importantes									
5 competencias más carentes									
10 competencias con un nivel alto de dominio									

Fuente: elaboración propia.

