



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

Título: **PERFIL DE COMPETENCIAS DEL
INDUSTRIÓLOGO, UCAB 1998-2002, Y COMPETENCIAS
EXIGIDAS POR LA EMPRESA MODERNA VENEZOLANA.**

Realizado por:

Blanco Blanco, Deomery Vanessa
Colmenares Volcanes, Briceyda Eunice

Profesor guía:

Lic. Pedro Vicente Navarro

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

**PERFIL DE COMPETENCIAS DEL INDUSTRIÓLOGO, UCAB 1998-2002,
Y COMPETENCIAS EXIGIDAS POR LA EMPRESA MODERNA
VENEZOLANA.**

Tesistas:

Blanco Blanco, Deomery Vanessa
Colmenares Volcanes, Briceyda Eunice

Profesor guía: Lic. Pedro Vicente Navarro

Caracas. Septiembre de 2.005

DEDICATORIA

*Les dedico este esfuerzo y horas de trabajo a
Dios, María Auxiliadora y el Nazareno de San Pablo, a quienes le encomiendo cada
segundo de mi vida,
A quienes son mi fortaleza y ejemplo, mis padres
A mis hermanos, por su apoyo incondicional
A mi amiga y compañera de Tesis, Briceyda
Al “gefe” José Ignacio
Al combo
A mis sobrinos, para que sea un ejemplo a seguir de constancia
Y a todos aquellos que me brindaron su apoyo en la realización de este trabajo y
comparte la satisfacción de este producto final.*

*Mil Gracias
Deomery Blanco*

*Quisiera comenzar estas cortas palabras
Agradeciendo al Santo Cristo de la Grita y la Divina Pastora por iluminarme
en cada momento durante mi vida y mis estudios
A mis Padres, que con su esfuerzo incondicional han hecho lo que es de mí hoy en día
Mis Abuelas, por sus cuidados y oraciones
Mi hermana, primos y mi adorada Tía Clio, gracias por brindarme siempre su apoyo
Deo...No tengo palabras...mil gracias
A José Ignacio
Y a todos aquellos que los que quisiera nombrar pero ya no tengo espacio*

*Muchísimas Gracias
Briceyda Colmenares*

RECONOCIMIENTOS

Nuestros más sinceros agradecimientos y reconocimientos, por brindarnos el apoyo necesario y su colaboración a:

- Al Profesor Pedro Navarro, quien fue nuestro Tutor y guía, le agradecemos su tiempo, orientación y apoyo.
- Los egresados de Relaciones Industriales, de la UCAB, que formaron parte de este estudio por ofrecer su tiempo y colaboración al contestar el instrumento.
- A las Gerencias de Recursos Humanos de las empresas que participaron en el estudio por facilitarnos la aplicación del instrumento.
- A nuestros compañeros de clases quienes nos brindaron su apoyo y colaboración cuando fue solicitado.
- A los señores Vilma Blanco, José A. Blanco, Nidya Volcanes y Juan Colmenares por el apoyo logístico que nos brindaron en la elaboración de este Trabajo de Grado
- Al equipo de la Coordinación de Recursos Humanos de la Gerencia General de Operaciones y Telecomunicaciones Fijas de CANTV liderado por la Dra. Evelyn López por su colaboración incondicional durante la realización de este proyecto
- A los niños José Nazaret, Ramón y María de los Angeles por brindarnos minutos de alegría en medio del arduo esfuerzo que implicó la elaboración de este Trabajo de Grado. Gracias por recordarnos el niño que llevamos dentro.

ÍNDICE GENERAL

Contenido.....	pp.
Resumen.....	xii
Introducción.....	13
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	15
Objetivos de la Investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
Competencias del Industriólogo.....	20
La Empresa.....	36
Relaciones Industriales.....	57
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Estudio.....	81
Diseño metodológico.....	82
Población.....	83
Muestra.....	84
Unidad de Análisis.....	86
Población y Muestra del Estudio.....	87
Instrumento de recolección.....	89
Confiabilidad y validez.....	90
Codificación de datos.....	91
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS DATOS.....	92
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	352
CONCLUSIONES.....	359
RECOMENDACIONES.....	364
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	365
ANEXOS.....	369

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Contenido.....	pp.
Gráfico 1: Componentes de las Competencias.....	26
Tabla 1: Procesos de Recursos Humanos.....	31
Tabla 2: Evolución histórica de las organizaciones.....	37
Tabla 3: Pensum 1° Año Ciclo Básico.....	66
Tabla 4: Pensum 2° Año Ciclo Básico.....	67
Tabla 5: Pensum 3° Año Relaciones Industriales.....	69
Tabla 6: Pensum 4° Año RRII (Materias Obligatorias).....	71
Tabla 7: Pensum 4° Año RRII (Opción Relaciones Laborales).....	73
Tabla 8: Pensum 4° Año RRII (Opción Recursos Humanos).....	74
Tabla 9: Pensum 4° Año RRII (Opción Compensación y Beneficios).....	75
Tabla 10: Pensum 5° Año RRII (Materias Obligatorias).....	76
Tabla 11: Pensum 5° Año RRII (Opción Relaciones Laborales).....	78
Tabla 12: Pensum 5° Año RRII (Opción Recursos Humanos).....	79
Tabla 13: Pensum 5° Año RRII (Opción Compensación y Beneficios).....	80
Tabla 14: Muestreo Estratificado.....	88
Tabla 15: Edad y Sexo.....	93
Gráfico 2: Edad y Sexo:.....	93
Tabla 16: Estadísticas de edad.....	94
Tabla 17: Sexo y Finalización de Estudios.....	95
Gráfico 3: Sexo y Finalización de Estudios.....	95
Tabla 18: Situación Laboral.....	97
Gráfico 4: Situación Laboral.....	97
Tabla 19: Valoración de la Formación recibida.....	99
Gráfico 5: Valoración de la Formación recibida	99
Tabla 20: Oportunidades de empleo.....	101
Gráfico 6: Oportunidades de Empleo.....	101
Tabla 21: Habilidad de Análisis y Síntesis.....	103
Gráfico 7: Habilidad de Análisis y Síntesis.....	103
Tabla 22: Capacidad de aplicar Conocimientos en la práctica.....	105
Gráfico 8: Capacidad de aplicar Conocimientos en la práctica.....	105
Tabla 23: Planificación y Gestión del tiempo.....	107
Gráfico 9: Planificación y Gestión del tiempo.....	107
Tabla 24: Conocimientos Básicos sobre el área de estudio.....	109
Gráfico 10: Conocimientos Básicos sobre el área de estudio.....	109
Tabla 25: Conocimiento oral y escrito del propio idioma.....	111
Gráfico 11: Conocimiento oral y escrito del propio idioma.....	111
Tabla 26: Conocimiento de un segundo idioma.....	113
Gráfico 12: Conocimiento de un segundo idioma.....	113
Tabla 27: Habilidades de manejo del Computador.....	115
Gráfico 13: Habilidades de manejo del Computador.....	115
Tabla 28: Habilidades de Investigación.....	117
Contenido.....	pp.
Gráfico 14: Habilidades de Investigación..	117
Tabla 29: Capacidad de aprender.....	119
Gráfico 15: Capacidad de aprender.....	119
Tabla 30: Habilidad de gestión de la Información.....	121
Gráfico 16: Habilidad de gestión de la información.....	121

Tabla 31: Capacidad Crítica o autocrítica.....	123
Gráfico 17: Capacidad Crítica o autocrítica.....	123
Tabla 32: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.....	125
Gráfico 18: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.....	125
Tabla 33: Capacidad para generar nuevas ideas.....	127
Gráfico 19: Capacidad para generar nuevas ideas.....	127
Tabla 34: Resolución de Problemas.....	129
Gráfico 20: Resolución de Problemas.....	129
Tabla 35: Toma de decisiones.....	131
Gráfico 21: Toma de decisiones.....	131
Tabla 36: Trabajo en Equipo.....	133
Gráfico 22: Trabajo en Equipo.....	133
Tabla 37: Habilidades Interpersonales.....	135
Gráfico 23: Habilidades Interpersonales.....	135
Tabla 38: Liderazgo.....	137
Gráfico 24: Liderazgo.....	137
Tabla 39: Capacidad para trabajar y Comunicarse en equipo interdisciplinar.....	139
Gráfico 25: Capacidad para trabajar y Comunicarse en equipo interdisciplinar.....	139
Tabla 40: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.....	141
Gráfico 26: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.....	141
Tabla 41: Habilidad para trabajar en contexto Internacional.....	143
Gráfico 27: Habilidad para trabajar en contexto Internacional.....	143
Tabla 42: Habilidad para trabajar de forma autónoma.....	145
Gráfico 28: Habilidad para trabajar de forma autónoma.....	145
Tabla 43: Diseño y Gestión de Programas y Proyectos.....	147
Gráfico 29: Diseño y Gestión de Programas y Proyectos.....	147
Tabla 44: Compromiso Ético.....	149
Gráfico 30: Compromiso Ético.....	149
Tabla 45: Preocupación por la Calidad.....	151
Gráfico 31: Preocupación por la Calidad.....	151
Tabla 46: Motivación al Logro.....	153
Gráfico 32: Motivación al Logro.....	153
Tabla 47: Cuadro Resumen Importancia/Formación.....	155
Tabla 48: Competencia Genérica I.....	156
Gráfico 33: Competencia Genérica I.....	157
Tabla 49: Competencia Genérica II.....	159
Gráfico 34: Competencia Genérica II.....	160
Tabla 50: Competencia Genérica III.....	162
Gráfico 35: Competencia Genérica III.....	163
Tabla 51: Competencia Genérica IV.....	165
Gráfico 36: Competencia Genérica IV.....	166
Tabla 52: Competencia Genérica V.....	168
Gráfico 37: Competencia Genérica V.....	169
Tabla 53: Competencias Genéricas más importantes para el egresado.....	170
Contenido.....	pp.
Tabla 54: Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH.....	171
Gráfico 38: Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH.....	171
Tabla 55: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.....	173
Gráfico 39: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.....	173
Tabla 56: Conocimiento de Técnicas de reclutamiento.....	175

Gráfico 40: Conocimiento de Técnicas de reclutamiento.....	175
Tabla 57: Capacidad para trabajar con criterios de selección y estándares de calidad.....	177
Gráfico 41: Capacidad para trabajar con criterios de selección y estándares de calidad.....	177
Tabla 58: Conocimientos de Técnicas de selección.....	179
Gráfico 42: Conocimientos de Técnicas de selección.....	179
Tabla 59: Diseño de planes y Mecanismos de integración de nuevos empleados	181
Gráfico 43: Diseño de planes y Mecanismos de integración de nuevos empleados.	181
Tabla 60: Capacidad de establecer requisitos de la fuerza laboral para establecer sus funciones.....	183
Gráfico 44: Capacidad de establecer requisitos de la fuerza laboral para establecer sus funciones.....	183
Tabla 61: Capacidad para determinar la cantidad necesaria de personal.....	185
Gráfico 45: Capacidad para determinar la cantidad necesaria de personal.....	185
Tabla 62 Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera.....	187
Gráfico 46: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera.....	187
Tabla 63 Capacidad de manejo de Planes y Sistemas de Evaluación de personal..	189
Gráfico 47: Capacidad de manejo de Planes y Sistemas de Evaluación de personal.	189
Tabla 64 Capacidad de Evaluar y Clasificar cargos.....	191
Gráfico 48: Capacidad de Evaluar y Clasificar cargos.....	191
Tabla 65 Habilidad de Investigación Salarial.....	193
Gráfico 49: Habilidad de Investigación Salarial.....	193
Tabla 66 Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social.....	195
Gráfico 50: Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social.....	195
Tabla 67 Manejo de Higiene y Seguridad Industrial.....	197
Gráfico 51: Manejo de Higiene y Seguridad Industrial.....	197
Tabla 68 Hab. De manejo de criterios y normas sobre relaciones Empleado/Sindicato.....	199
Gráfico 52: Hab. De manejo de criterios y normas sobre relaciones Empleado/Sindicato.....	199
Tabla 69 Diagnóstico sobre la Proporción y Rotación del personal.....	201
Gráfico 53: Diagnóstico sobre la Proporción y Rotación del personal.....	201
Tabla 70: Capacidad de mejoramiento del personal.....	203
Gráfico 54: Capacidad de mejoramiento del personal.....	203
Tabla 71: Aplicación de Estrategias de Cambio.....	205
Gráfico 55: Aplicación de Estrategias de Cambio.....	205
Tabla 72: Capacidad de manejo de Planes para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal.....	207
Gráfico 56: Capacidad de manejo de Planes para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal.....	207
Tabla 73: Capacidad para trabajar con medios de Información adecuados a RRHH.....	209
Contenido.....	pp.
Gráfico 57: Capacidad para trabajar con medios de Información adecuados a RRHH.....	209
Tabla 74: Capacidad de manejo y criterios de Evaluación y políticas de RRHH....	211
Gráfico 58: Capacidad de manejo y criterios de Evaluación y políticas de RRHH....	211

Tabla 75: Tabla Resumen Importancia/ Formación.....	213
Tabla 76: Competencia Específica I.....	214
Gráfico 59: Competencia Específica I.....	215
Tabla 77: Competencia Específica II.....	217
Gráfico 60: Competencia Específica II.....	218
Tabla 78: Competencia Específica III.....	220
Gráfico 61: Competencia Específica III.....	221
Tabla 79: Competencia Específica IV.....	223
Gráfico 62: Competencia Específica IV.....	224
Tabla 80: Competencia Específica V.....	226
Gráfico 63: Competencia Específica V.....	227
Tabla 81: Competencias Específicas más importantes.....	228
Tabla 82: Edad y Sexo.....	229
Gráfico 64: Edad y Sexo.....	229
Tabla 83: Situación Laboral.....	231
Tabla 84: Valoración de la Formación (a través del desempeño).....	232
Gráfico 65: Valoración de la Formación (a través del desempeño).....	232
Tabla 85: Oportunidades de Empleo.....	234
Gráfico 66: Oportunidades de Empleo.....	234
Tabla 86: Habilidad de Análisis y Síntesis.....	236
Gráfico 67: Habilidad de Análisis y Síntesis.....	236
Tabla 87: Capacidad de aplicar Conocimientos en la práctica.....	238
Gráfico 68: Capacidad de aplicar Conocimientos en la práctica.....	238
Tabla 88: Planificación y Gestión del tiempo.....	240
Gráfico 69: Planificación y Gestión del tiempo.....	240
Tabla 89: Conocimientos Básicos sobre el área de estudio.....	242
Gráfico 70: Conocimientos Básicos sobre el área de estudio.....	242
Tabla 90: Conocimiento oral y escrito del propio idioma.....	244
Gráfico 71: Conocimiento oral y escrito del propio idioma.....	244
Tabla 91: Conocimiento de un segundo idioma.....	246
Gráfico 72: Conocimiento de un segundo idioma.....	246
Tabla 92: Habilidades de manejo del Computador.....	248
Gráfico 73: Habilidades de manejo del Computador.....	248
Tabla 93: Habilidades de Investigación.....	250
Gráfico 74: Habilidades de Investigación.....	250
Tabla 94: Capacidad de aprender.....	252
Gráfico 75: Capacidad de aprender.....	252
Tabla 95: Habilidad de gestión de la Información.....	254
Gráfico 76: Habilidad de gestión de la Información.....	254
Tabla 96: Capacidad Crítica o autocrítica.....	256
Gráfico 77: Capacidad Crítica o autocrítica.....	256
Tabla 97: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.....	258
Gráfico 78: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.....	258
Tabla 98: Capacidad para generar nuevas ideas.....	260
Contenido.....	pp.
Gráfico 79: Capacidad para generar nuevas ideas.....	260
Tabla 99: Resolución de Problemas.....	262
Gráfico 80: Resolución de Problemas.....	262
Tabla 100: Toma de decisiones.....	264
Gráfico 81: Toma de decisiones.....	264

Tabla 101: Trabajo en Equipo.....	266
Gráfico 82: Trabajo en Equipo.....	266
Tabla 102: Habilidades Interpersonales.....	268
Gráfico 83: Habilidades Interpersonales.....	268
Tabla 103: Liderazgo.....	270
Gráfico 84: Liderazgo.....	270
Tabla 104: Capacidad para trabajar y Comunicarse en equipo interdisciplinar.....	272
Gráfico 85: Capacidad para trabajar y Comunicarse en equipo interdisciplinar.....	272
Tabla 105: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.....	274
Gráfico 86: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.....	274
Tabla 106: Habilidad para trabajar en contexto Internacional.....	276
Gráfico 87: Habilidad para trabajar en contexto Internacional.....	276
Tabla 107: Habilidad para trabajar de forma autónoma.....	278
Gráfico 88: Habilidad para trabajar de forma autónoma.....	278
Tabla 108: Diseño y Gestión de Programas y Proyectos.....	280
Gráfico 89: Diseño y Gestión de Programas y Proyectos.....	280
Tabla 109: Compromiso Ético.....	282
Gráfico 90: Compromiso Ético.....	282
Tabla 110: Preocupación por la Calidad.....	284
Gráfico 91: Preocupación por la Calidad.....	284
Tabla 111: Motivación al Logro.	286
Gráfico 92: Motivación al Logro.	286
Tabla 112: Cuadro Resumen Importancia/Formación.....	288
Tabla 113: Competencia Genérica I.....	289
Gráfico 93: Competencia Genérica I.....	289
Tabla 114: Competencia Genérica II.....	291
Gráfico 94: Competencia Genérica II.....	291
Tabla 115: Competencia Genérica III.....	293
Gráfico 95: Competencia Genérica III.....	293
Tabla 116: Competencia Genérica IV.....	295
Gráfico 96: Competencia Genérica IV.....	295
Tabla 117: Competencia Genérica V.....	297
Gráfico 97: Competencia Genérica V.....	297
Tabla 118: Competencias Genéricas más importantes para la empresa.....	298
Tabla 119: Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH.....	299
Gráfico 98: Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH.....	299
Tabla 120: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.....	301
Gráfico 99: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.....	301
Tabla 121: Conocimiento de Técnicas de reclutamiento.....	303
Gráfico 100: Conocimiento de Técnicas de reclutamiento.....	303
Tabla 122: Capacidad para trabajar con criterios de selección y estándares de calidad.....	305
Gráfico 101: Capacidad para trabajar con criterios de selección y estándares de calidad.....	305
Contenido.....	pp.
Tabla 123: Conocimientos de Técnicas de selección.....	307
Gráfico 102: Conocimientos de Técnicas de selección.....	307
Tabla 124: Diseño de planes y Mecanismos de integración de nuevos empleados.....	309
Gráfico 103: Diseño de planes y Mecanismos de integración de nuevos	

empleados.....	309
Tabla 125: Capacidad de establecer requisitos de la fuerza laboral para establecer sus funciones.....	311
Gráfico 104: Capacidad de establecer requisitos de la fuerza laboral para establecer sus funciones.....	311
Tabla 126: Capacidad para determinar la cantidad necesaria de personal.....	313
Gráfico 105: Capacidad para determinar la cantidad necesaria de personal.....	313
Tabla 127: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera.....	315
Gráfico 106: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera.....	315
Tabla 128: Capacidad de manejo de Planes y Sistemas de Evaluación de personal	317
Gráfico 107: Capacidad de manejo de Planes y Sistemas de Evaluación de personal	317
Tabla 129: Capacidad de Evaluar y Clasificar cargos.....	319
Gráfico 108: Capacidad de Evaluar y Clasificar cargos.....	319
Tabla 130: Habilidad de Investigación Salarial.....	321
Gráfico 109: Habilidad de Investigación Salarial.....	321
Tabla 131: Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social.....	323
Gráfico 110: Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social.....	323
Tabla 132: Manejo de Higiene y Seguridad Industrial.....	325
Gráfico 111: Manejo de Higiene y Seguridad Industrial.....	325
Tabla 133: Hab. De manejo de criterios y normas sobre relaciones Empleado/Sindicato.....	327
Gráfico 112: Hab. De manejo de criterios y normas sobre relaciones Empleado/Sindicato.....	327
Tabla 134: Diagnóstico sobre la Proporción y Rotación del personal.....	329
Gráfico 113: Diagnóstico sobre la Proporción y Rotación del personal.....	329
Tabla 135: Capacidad de mejoramiento del personal.....	331
Gráfico 114: Capacidad de mejoramiento del personal.....	331
Tabla 136: Aplicación de Estrategias de Cambio.....	333
Gráfico 115: Aplicación de Estrategias de Cambio.....	333
Tabla 137: Capacidad de manejo de Planes para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal.....	335
Gráfico 116: Capacidad de manejo de Planes para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal.....	335
Tabla 138: Capacidad para trabajar con medios de Información adecuados a RRHH.....	337
Gráfico 117: Capacidad para trabajar con medios de Información adecuados a RRHH.....	337
Tabla 139: Capacidad de manejo y criterios de Evaluación y políticas de RRHH.....	339
Gráfico 118: Capacidad de manejo y criterios de Evaluación y políticas de RRHH.....	339
Gráfico 140: Tabla Resumen Importancia/Formación (empresas).....	341
Tabla 141: Competencia Específica I.....	342
Gráfico 119: Competencia Específica I.....	342
Contenido.....	pp.
Tabla 142: Competencia Específica II.....	344
Gráfico 120: Competencia Específica II.....	344
Tabla 143: Competencia Específica III.....	346
Gráfico 121: Competencia Específica III.....	346
Tabla 144: Competencia Específica IV.....	348

Gráfico 122: Competencia Específica IV.....	348
Tabla 145: Competencia Específica V.....	350
Gráfico 123: Competencia Específica V.....	350
Tabla 146: Competencias específicas más importantes para la empresa.....	351
Tabla 147: Competencia Genéricas más importantes según los egresados.....	353
Tabla 148: Competencia Genéricas más importantes según las empresas.....	354
Tabla 149: Competencia Específicas más importantes según los egresados	355
Tabla 150: Competencia Específicas más importantes según las empresas.....	356

RESUMEN

El experto en Relaciones Industriales nace para dar respuesta a las necesidades que produjo la Revolución Industrial, esta dio origen a una nueva realidad en la que los principales protagonistas son la tecnología, la técnica y los trabajadores, los cuales han evolucionado hasta llegar al punto que en la actualidad deben enfrentarse a fenómenos como la globalización y los adelantos tecnológicos.

A lo largo de la última década del siglo XX, y del recién iniciado siglo XXI, se han producido transformaciones en el mundo del trabajo, como consecuencia de avanzadas tecnologías, la globalización y las nuevas demandas organizacionales. Por lo que, esta investigación pretende establecer una comparación entre la formación académica del Industriólogo, egresado de la UCAB, y las competencias que le son exigidas por las empresas modernas para la administración de los Recursos Humanos, y determinar si da respuesta a las necesidades de este nuevo contexto en el que se desenvuelven las empresas. El fin último de este proyecto es arrojar luz sobre posibles factores clave que contribuyan a la formación académica del profesional en Relaciones Industriales

Para alcanzar lo objetivos establecidos, se presenta una sólida base teórica, la cual sustenta el estudio; y metodológica, que permite realizar la investigación de manera rigurosa y cumplir con los objetivo propuestos. A partir de un cuestionario que contiene un conjunto de cincuenta y un (51) competencia básicas de relevancia para el experto en Relaciones Industriales; se determinó la importancia que le otorgaban los egresados a dichas habilidades; y el nivel en que la desarrollaron en sus estudios de pregrado. Así mismo, se aplicó un cuestionario, con las mismas competencias, a diferente empresas modernas venezolanas, con el fin de determinar la importancia de estas destrezas para el ejercicio de este profesional, y el desempeño observado, de las mismas, en su lugar de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Industriales es una disciplina, cuyo origen se ubica en la Revolución Industrial, ya que es a partir de esta cuando surgen complejas relaciones de trabajo que requirieron crear y estructurar funciones especializadas que atendieran todas las implicaciones de la naciente relación de trabajo.

Con el transcurrir del tiempo, las relaciones de trabajo han evolucionado como consecuencia de los constantes cambios que se dan en el ámbito laboral. No es una novedad que las empresas tienen que adaptarse al contexto en que se enmarcan. En la actualidad estas se han visto en la necesidad de dar repuesta a grandes cambios, producto de importantes fenómenos, que tienen lugar a nivel mundial, como la globalización, el avance tecnológico y la competitividad, entre otros. Así mismo las áreas de los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, que posee cada organización, han tenido que enfrentar y dar repuestas acertadas a las implicaciones que tienen estos cambios en sus funciones.

El experto en Relaciones Industriales, debe poseer una serie de competencias que le permitan desenvolverse en su lugar de trabajo, y que esté a la vanguardia de las exigencias del mundo laboral. Para que esto sea posible, este profesional debe poseer una formación teórica y práctica. Con respecto a la formación teórica, la Universidad Católica Andrés Bello ha tenido un papel importante por más de cuarenta años al egresar más de cuarenta promociones de Relaciones Industriales.

Partiendo de lo expuesto, esta investigación pretende determinar el perfil de competencia del egresado, en Relaciones Industriales, de la Universidad Católica Andrés Bello; y el perfil de competencias demandado, a este profesional, por las empresas modernas venezolanas.

El estudio está estructurado en dos partes. La primera comprende las bases teóricas, que sustentan la investigación, se exponen ampliamente el tema de competencias, las empresas y la Disciplina de Relaciones Industriales; y metodológicas, que permiten la elaboración, de manera rigurosa, de este estudio y obtener las repuestas a las interrogantes que el mismo se plantea.

La segunda parte es referida al análisis de los datos recolectados, a partir de los cuestionarios suministrados a los egresados y empresas que participaron en el estudio. Se presenta un análisis exhaustivo de cada competencia que la investigación consideró importante, a partir de previa revisión bibliográfica y consulta a expertos en el área, para el profesional de Relaciones Industriales.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Con el desarrollo y expansión de la Revolución Industrial, surge una nueva relación de trabajo, que planteó la necesidad de crear y estructurar funciones especializadas que atendieran todas las implicaciones que ella comprendía.

Los primeros departamentos de Recursos Humanos se ubican en los Estados Unidos a principios del siglo XX.

En Venezuela, la ciencia de gerencia de personal, nació por dos vías: práctica representada por las Compañías Petroleras; y académica.

En el caso de la vía práctica, jugó un papel crucial la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) que partiendo de la complejidad de las relaciones de trabajo y su evolución “sintió” la necesidad de formar un profesional, en un contexto de formación interdisciplinar, que estuviese orientado a ocuparse de la atención, empleo y desarrollo del capital humano.

De este interés nace la especialidad de Relaciones Industriales, en el año 1959 en la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB. Esta especialidad es definida por la Escuela de Ciencias Sociales, como una disciplina científica que tiene por objeto el estudio y resolución de los problemas derivados de las relaciones de empleo.

Ya pasados los 40 años de esta especialidad, la Escuela de Ciencias Sociales se ha esforzado por mantener un "Perfil Deseable" del egresado de Relaciones Industriales, es decir, un deber ser del mismo, lo que ha llevado a la realización de reformas de Pensum de Estudios, con el propósito de adaptar la formación de este experto a las cambiantes exigencias del entorno y ser un verdadero experto del mundo del trabajo.

En 1993 se llevó a cabo una reforma de Pensum, la cual ha definido el perfil del egresado de la siguiente manera (Urquijo, Cp. Bonilla, 2002, pp.241-263):

- Ser un verdadero científico social
- Estudioso del mundo del trabajo
- Posible investigador y docente
- Apto para gerenciar los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad empresarial
- Capaz de liderizar procesos de cambio en el mundo del trabajo
- Mediador y conciliador de los intereses de grupos o sectores implicados en el proceso productivo del mundo del trabajo, capaz de gerenciar Recursos Humanos y proyectos administrativos.

Actualmente, el Industriólogo tiene que enfrentarse a una diversidad de nuevos términos que influyen directamente en las empresas e industrias que se van modernizando hasta llegar a un punto en el que se habla de conceptos como globalización, competencia y alta tecnología. Es decir, un mundo en el cual los adelantos tecnológicos y las telecomunicaciones van derrumbando las barreras de distancia y hacen de este, un espacio donde cada vez es más fácil obtener información a altas velocidades, donde se requiere mantener niveles que permitan la competitividad; y además, se hace más necesario la utilización de los recursos que proporciona la alta tecnología.

Este nuevo siglo se caracteriza, fundamentalmente, por estar inmerso en un contexto de globalización y alta tecnología. La globalización es la tendencia de los mercados a extenderse alcanzando una dimensión mundial. La mundialización de la economía es consecuencia de la mejora de las comunicaciones y la aparición de nuevas e importantes tecnologías en las dos últimas décadas.

Los grandes adelantos tecnológicos transformaron el mundo en una aldea global en la cual la información se transmite en milésimas de segundos, la economía se hace más global y las organizaciones son más competitivas.

En esta nueva era, enmarcada en un mundo global y tecnológico, las empresas tienen presente que el manejo del Recurso Humano va adoptando un nuevo paradigma; en consecuencia, las personas encargadas de la administración del capital humano en las organizaciones, tienen que asumir este nuevo enfoque basado en los aportes que se puedan dar a los procesos organizativos para alcanzar el aumento de la competencia individual y de la organización, con el fin de dar respuesta a la tendencia global.

El Industriólogo, como experto que actúa de acuerdo con una base de conocimientos, está en la necesidad de tener dominio y competencias que le permitan desenvolverse exitosamente en los procesos básicos de Recursos Humanos contextualizados en la nueva realidad organizacional.

De ahí nace la importancia de revisar las aptitudes, habilidades, competencias y formación académica de este experto para evaluar si da respuesta a las emergentes necesidades de las empresas modernas venezolanas.

Se pretende, a partir de las competencias exigidas al Industriólogo en las empresas modernas venezolanas, determinar factores clave que contribuyan a la formación teórica práctica de este profesional y que le permitan dar respuesta a la realidad a la que se enfrentan las organizaciones.

Tomando en consideración lo antes expuesto, y con base en lo que ofrece el egresado de la UCAB, es interesante y propicio revisar si existe correspondencia entre las competencias de este profesional, a partir de su formación académica, y las demandadas por la empresa moderna venezolana. De esta forma se estaría arrojando luz sobre posibles mejoras o reformas que se puedan hacer en la formación del Industriólogo.

De todo lo anterior, se sustenta la necesidad de ver las brechas que existen entre la oferta y la demanda del profesional en el área de las Relaciones Industriales egresados de la UCAB, lo que lleva a plantear la siguiente interrogante:

¿Existe correspondencia entre el profesional del área de Relaciones Industriales, egresado de la UCAB desde 1998 al 2002, y lo que las empresas modernas venezolanas requieren de dicho profesional?

Preguntas Específicas:

¿Cuál es el perfil del Industriólogo egresado de la UCAB de 1998 al 2002?

2) ¿Cuál es el perfil del profesional del Relaciones Industriales que requiere la empresa moderna venezolana?

3) ¿Cuál sería el perfil modelo que dé respuesta a las exigencias de las empresas modernas venezolanas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Determinar la correspondencia entre el profesional del área de Relaciones Industriales, egresado de la UCAB desde 1998 al 2002, y lo que la empresa moderna venezolana requiere de dicho profesional.

Objetivos Específicos:

1. Determinar el perfil del Industriólogo egresado de la UCAB de 1998 al 2002.
2. Establecer el perfil del profesional de Relaciones Industriales que requiere la empresa moderna venezolana.
3. Definir el perfil modelo del Industriólogo, tomando en cuenta los aportes de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

COMPETENCIAS DEL INDUSTRIÓLOGO

1. Antecedentes del término de Competencias

El cambio continuo, característico del siglo XXI, requiere una investigación constante de las exigencias profesionales de las empresas a los titulados que aspiran a ser empleados y desarrollar su carrera profesional. En tal sentido, el punto de partida es un concepto que se ha convertido en el centro de escena de las empresas: Las Competencias.

En los inicios del siglo XX, surge un nuevo enfoque empresarial: las competencias, pero es solo a mediados de los años 70 cuando toma fuerza, en los Estados Unidos, gracias al famoso psicólogo norteamericano McClelland al “dar cuerpo a la idea de que ni los resultados escolares ni las notas en los test de aptitud y de inteligencia predicen el éxito profesional, ni incluso la adaptación eficaz a los problemas de la vida cotidiana” (1973, Cp. Levy, 1997, Pag. 43)

Esto lo condujo a buscar otras variables, a las que llamó "Competencias", que permitiesen una mejor predicción del rendimiento laboral. Encontró que para predecir con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solamente promedio. Por ello, las Competencias están ligadas a una forma de evaluar aquello que:

"realmente causa un rendimiento superior en el trabajo...a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo" (McClelland, 1973, Cp. Levy, 1997).

Arcila (2004) afirma que McClelland revive una controversia a mediados de los años 70, asegurando que cada persona posee competencias y que estas varían de individuo a individuo.

Esta idea generó diversidad de argumentos contrarios a ella, manifestando que desde un enfoque práctico es importante reconocer la validez de los test de inteligencia, aun cuando no expliquen su totalidad.

Se llega a la conclusión de que la oposición entre aptitudes e inteligencia y competencias no tiene razón de ser porque el conjunto de esas cualidades, es necesario para ejercer con éxito una actividad profesional. A esta nueva mentalidad, se le debe el hecho de que el término de competencia adquiriera gran relevancia.

El estudio realizado por Boyatzis (1982), referido a las Competencias de Dirección, es importante en el desarrollo de la temática de las competencias. Propone diferenciar las competencias umbrales, que todos deben poseer en un nivel mínimo, y las competencias superiores. La importancia de este estudio es el método utilizado, el cual se basa en el análisis de acontecimientos descritos por los propios mandos, bajo la forma de acontecimientos del comportamiento; y que representa una aproximación, en el campo profesional y en describir las conductas portadoras del éxito.

El estudio de las competencias no se limitó a esta región del mundo. En los años 80 en el Reino Unido, toma gran relevancia a partir de la diferencias de las fuerzas productivas. Este fenómeno hizo posible el análisis de todos los proyectos educativos en el continente europeo. Mientras en América se admitían las competencias como una herramienta de gestión empresarial, en casi toda Europa se había convertido en un asunto estatal.

Surgieron diferentes escuelas que concentraron sus esfuerzos en el tema pero es solo hasta los 90, cuando se convierte en un punto de transformación empresarial.

Según la revista *Un Nuevo Reto Calidad Empresarial* (2004), en un estudio realizado por la CEPAL y la UNESCO en los años 90, se afirma que uno de los objetivos centrales del desarrollo estuvo dado por una auténtica competitividad, en la que un punto central son las competencias.

En la actualidad, diversos proyectos desarrollados por diferentes instituciones universitarias, como el *Tuning Educational Structures in Europe*, y diferentes prácticas empresariales, son el reflejo del enorme interés que ha tomado la temática de las competencias. Esto responde al nuevo paradigma cultural denominado “Era del Conocimiento”, en el cual las riquezas se ponderan por el nivel de conocimiento de las personas y la aptitud para aplicar nuevas ideas.

Las competencias se han convertido en un nuevo reto, tanto en el plano educativo en el cual se plantea una educación centrada en el individuo que aprende, y en el plano empresarial en la gestión de competencias.

2. Acepciones del término Competencias

El término competencia es un concepto que engloba múltiples interpretaciones, y está siendo utilizado con una gama de acepciones muy específicas en el área de formación reglada, continua y ocupacional. A lo largo del proceso histórico del estudio de las competencias, se han argumentado diferentes definiciones.

Un concepto generalmente aceptado define, según consultas realizadas a expertos en la materia, las competencias como aquellas características subyacentes a la persona, que están relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo.

El Real Decreto 676/1993, del Ministerio de Educación y Ciencia Español, señala que cada título contiene un perfil profesional que incluye una competencia profesional, la

cual es la capacidad para realizar roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo (Alexim, 2002).

Para Montmollin, las competencias están conformadas por “el conjunto de saberes, conductas tipos que se pueden poner en práctica sin un nuevo aprendizaje” (1984, Cp. Levy, 1997, p.40). Por su parte Boyatzis, define las competencias como “características subyacentes en una persona, que está causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (1982, Cp. Levy, 1997, p. 40).

La Organización Internacional del Trabajo (2002), define las competencias, como “la capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo”. (Alexim, 2002).

Núñez (1997) considera las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye al logro de objetivos de negociación”.

Por su parte, Woodruffe (1993) propone un concepto de competencia asociado al análisis de de las actividades profesionales, por lo que bajo su enfoque las competencias están vinculadas a las misiones de un puesto.

La autora francesa Levy define las competencias como “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, o que las hace eficaces en una situación. Representan una unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para cumplir misiones profesionales” (1997, p. 54).

Según Prieto (2002) las competencias transmiten el significado de lo que la persona es capaz de o es competente para ejecutar, el grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para ciertas tareas.

Se hace importante señalar que algunos términos como capacidad, atributo, habilidad, destreza, competencia, se utilizan como sinónimos porque coinciden en su

relación con lo que la persona es capaz de hacer, sin embargo tiene significados más específicos. Se puede observar que las diversas acepciones de competencias, engloban estos términos en atributos personales.

Las definiciones presentadas, pertenecientes a diferentes expertos en el tema, coinciden en considerar a las competencias como aquellas características, innatas o adquiridas, relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo.

Asimismo, autores como Spencer y Spencer (1993), y Consultoras como Ernest & Young (1998), en sus definiciones, coinciden en que son características de una persona que permiten un desempeño exitoso en el puesto de trabajo.

El proyecto Tuning Educational Structures in Europe, proyecto realizado para afinar las estructuras educativas de Europa, el cual tiene como objetivo “desarrollar perfiles profesionales, resultados del aprendizaje y competencias deseables en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudio” (González y Wagenaar, 2003, p. 31); presenta una definición, bajo un enfoque integrador, definiendo las competencias como una combinación de atributos que permiten un desempeño competente como producto de un proceso educativo.

El proyecto Tuning Educational Structures, define las competencias como:

“conocer y comprender, saber cómo actuar, saber cómo ser. Representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.” (Gonzalez & Wagenaar, 2003, p.80)

Del conjunto de definiciones estudiadas, hasta el momento, en especial la del proyecto Tuning Educational Structures por poseer un enfoque integrador, se extraen los siguientes aspectos importantes:

1. Las Competencias son una combinación de atributos personales (conocimientos, habilidades, destrezas, motivación, aptitudes).

2. Las competencias pueden ser innatas, producto de un proceso educativo y/o de la experiencia.
3. Permiten que el individuo tenga un desempeño exitoso en el puesto de trabajo.

Tomando estos elementos, a fines de esta investigación, se entenderá por competencias el conjunto de atributos personales (conocimientos, habilidades, destrezas, motivación y aptitudes), innatas o producto del aprendizaje, que permiten al individuo un desempeño exitoso en el cumplimiento de sus misiones profesionales.

3. Características y componentes de las Competencias

Las competencias afectan la puesta en práctica integrada de aptitudes, atributos y capacidades adquiridas para cumplir adecuadamente una misión.

De acuerdo a Levy (1997), existen determinadas características vinculadas a las competencias:

- Transferibilidad: Cuando se posee una competencia desarrollada, sus efectos se deben reflejar en todos y cada uno de los contextos de vida en los que se desenvuelve el sujeto; es decir, se debe evidenciar en su trabajo, en su familia, en su universidad y todos los espacios sociales en los que participa.
- Disfrute y Gozo: La satisfacción personal que debe sentir el individuo cuando manifiesta su competencia; es decir, no sólo es efectivo con la competencia, si no que ésta le trae como consecuencia disfrute y placer.
- Éxito: Los resultados y consecuencias de las competencias manifestadas deben estar ubicadas dentro de una variable promedio de éxito y excelencia; lo cual corrobora que las competencias marcan una diferencia notoria con los resultados del colaborador promedio.
- Están vinculadas a una o más tareas determinadas.

- Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados, integrados y algo automatizados.

Las anteriores características indican cuando una competencia está en un alto nivel de desarrollo ó se está desarrollando genuinamente en una persona o equipo.

Asimismo se pueden identificar en las competencias los siguientes componentes internos, para lo que se utilizará la metáfora del Iceberg para ilustrar la dinámica interna de los componentes de una competencia.



Gráfico 1: Componentes de la Competencia (Cobaleda, Mario.Universidad nacional de Colombia)

- **Conocimientos:** la información o grado de información que una persona tiene acerca de un área específica.

- **Habilidades:** La facilidad o disposición para realizar una tarea física-mental con gran destreza. Es generalmente producto de la combinación de los conocimientos y la experiencia.

- **Rol social:** Un patrón o conjunto de patrones conductuales que son reforzados por el grupo social al que se pertenece, está directamente relacionado con la imagen que se proyecta a los demás.

- **Autoconcepto:** es la imagen que la persona tiene sobre si misma; está directamente relacionado con la autovaloración ó autoestima.

- **Rasgos:** una característica constante en la estructura de personalidad de un individuo. Posiblemente también se pueda hacer referencia al conjunto de características físicas propias de la persona.

- **Motivos:** fuerzas internas que llevan, dirigen, seleccionan y sostienen el comportamiento hacia ciertas acciones.

4. Tipos de Competencias

Son diversas las categorizaciones de las Competencias. Sin embargo, se puede determinar una clasificación básica:

- **Competencias Blandas o Genéricas:** están referidas con la adaptación de la persona al contexto en el cual se realiza el trabajo.

- **Competencias Duras o Específicas:** son aquellas competencias relacionadas con el que hacer.

La revista Calidad Empresarial (2004), clasifica las competencias en:

- **Competencias Umbrales o Esenciales:** referidas a los conocimientos, destrezas y habilidades que necesita una persona para alcanzar un desempeño mínimo adecuado.

- **Competencias Diferenciadoras:** Cuando se obtienen factores que distinguen a un trabajador con desempeño exitoso con otro desempeño mediano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2.002), en el documento de Certificación de competencias Profesionales, propone la siguiente diferenciación:

- **Competencias Básicas:** son las adquiridas en la formación escolar. Comprende la lectura, escritura, operaciones matemáticas básicas, operaciones lógico-formales, geometría básica y relaciones interpersonales, etc.
- **Competencias Específicas:** son las adquiridas en la especialización profesional.
- **Competencias Esenciales:** se refiere a la solución de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.
- **Competencias Generales (Genéricas):** adquiridas en la práctica del trabajo, sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas; y en atributos humanos, tales como creatividad y condiciones intelectuales.
- **Competencias Profesionales:** adquiridas en el ejercicio profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su actividad profesional.

El Proyecto Tuning Educational Structures (2003), al diferenciar las competencias en la realización de su estudio, consideró en primer lugar un conjunto de competencias que pudieran generarse en cualquier titulación; y competencias relacionadas con una titulación en particular, por lo que utilizó la siguiente categorización:

- **Competencias Genéricas:** son atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales. Se considera dentro de esta clasificación tres grupos de competencias:

Instrumentales

Interpersonales

Sistémicas

- **Competencias Específicas:** aquellas competencias que se relacionan con un área temática. Son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento de concreto de un área temática. Son las que confiere identidad y consistencia a cualquier programa.

Para fines del estudio, se tomará la clasificación básica de las competencias:

Competencias Genéricas

Competencias Específicas

5. Competencias Genéricas del Industriólogo

Para los fines de la presente investigación, cuyo objetivo principal es determinar las competencias requeridas por el Industriólogo para el ejercicio de su profesión; y habiendo analizado las diferentes acepciones del término de competencia, se considera:

Competencias Genéricas: entendidas como aquellas que tienden a transmitir el resultado de lo que una persona es capaz de hacer, y el conjunto de atributos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes. Su importancia radica, en que permiten dar respuesta a una sociedad cambiante, enmarcada en un contexto de globalización y avanzada tecnología; y adicionalmente, refuerzan las competencias propias de cada titulación, aumentan la potencialidad del perfil y ayudan a los graduados a resolver problemas desde diferentes perspectivas y niveles de ocupación.

El Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003), para la elaboración de sus instrumentos llevó a cabo un promedio de veinte estudios relacionados con competencias genéricas, de los cuales obtuvo la siguiente clasificación:

- **Competencias Instrumentales:** competencias que tienen una función instrumental. Incluyen habilidades cognitivas (capacidad de comprender y manipular pensamientos e ideas), capacidades metodológicas para manipular el ambiente (capacidad de organizar

el tiempo y estrategias para el aprendizaje, toma de decisiones o resolver problemas), destrezas tecnológicas (destrezas de computación y gerencia de la información) y destrezas lingüísticas.

- **Competencias Interpersonales:** capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y autocríticas. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético.

- **Competencias sistémicas:** son las habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad.

En esta investigación se utilizará la clasificación de competencias genéricas del Proyecto Tuning Educational, por ser uno de sus objetivos claves contribuir al desarrollo de perfiles profesionales y competencias deseables, en términos de competencias genéricas y específicas.

6. Competencias Específicas del Industriólogo

Las competencias específicas, en su definición básica son aquellas relacionadas con el que hacer. La OIT (2002) define las competencias específicas como aquellas adquiridas en la especialización profesional.

El Proyecto Tuning (2003), hace uso de una definición que se puede ubicar en la misma línea de la realizada por la OIT, siendo más concreta:

“aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a todas o casi todas las titulaciones”. (Gonzalez & Wagenaar, 2003, p.80)

Partiendo de estos conceptos, para fines de esta investigación se entenderá por Competencias Específicas del Industriólogo aquellas competencias cruciales, producto de la especialización profesional, las cuales confieren identidad y consistencia a la especialidad de Relaciones Industriales.

Cuando se determinan cuáles son las competencias que debe tener el Industriólogo, se deben revisar los procesos del sistema de Relaciones Industriales. Chiavenato (2000) propone que la Administración de Recursos Humanos, consiste en planear, organizar, desarrollar, controlar y coordinar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal de una organización. Partiendo de esto, establece cinco procesos básicos, interdependientes, de la Administración de Recursos Humanos.

Tabla 1: Proceso de Recursos Humanos (p.159)

Proceso	Objetivo	Actividades Comprendidas
Provisión	Quién ira a trabajar en la organización	Investigación de Mercado Reclutamiento de Personal Selección de Personal
Aplicación	Qué harán las personas en la organización	Integración de Personas Diseño de Cargos Descripción y Análisis de Cargos Evaluación del Desempeño
Mantenimiento	Cómo mantener a las personas trabajando en la organización	Remuneración y Compensación Beneficios y Servicios Sociales Higiene y Seguridad en el Trabajo Relaciones Sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación y Desarrollo Organizacional
Seguimiento y Control	Cómo saber quiénes son y qué hacen las personas	Base de Datos o Sistemas de Información Controles-Frecuencias-Productividad-Balance Social

El profesor Urquijo (2005), señala que las competencias particulares que son importantes para el profesional de Relaciones Industriales, son:

- 1) Los conocimientos sobre la empresa y sus funciones,

- 2) Los conocimientos sobre programas y aplicaciones de software referidos a las funciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales; así como otras posibilidades que abren los avances de la electrónica y la telemática,
- 3) Los conocimientos teóricos-prácticos sobre modelos de comportamiento y cambio,
- 4) Sentido ético de su profesión,
- 5) Conciencia del alcance e impacto de la globalización de la economía y la internacionalización de los mercados. (Urquijo, 2005, p. 101).

Otro aspecto importante, señalado por el Profesor Urquijo (2005), hace referencia a que la competencia fundamental del profesional en Relaciones Industriales, es el saber que adquiere, el Industriólogo, en la disciplina académica y su experiencia en el campo de trabajo.

Partiendo de los procesos básicos de la Administración de Recursos Humanos, a los cuales debe conocer y manejar el experto en Relaciones Industriales, y las competencias expuestas por el profesor Urquijo; así como el pensum de la especialización de Relaciones Industriales, se considera, a fines de esta investigación, que las Competencias Específicas del Industriólogo son:

- 1) Procesos de provisión de personal: proceso cuyo objetivo es determinar las personas que irán a trabajar en la organización. El Industriólogo para cumplir con el objetivo de este proceso debe poseer la capacidad de investigar el mercado de recursos humanos, conocer técnicas y fuentes de reclutamiento, manejar criterios de selección y estándares de calidad, conocer técnicas de selección, capacidad de desarrollar planes y mecanismos de integración de nuevos participantes en el ambiente interno de la organización.
- 2) Procesos de Aplicación de Recursos Humanos: proceso cuyo objetivo es establecer el qué harán las personas dentro de la organización. El Industriólogo para cumplir con el objetivo de este proceso debe poseer la capacidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para

desempeñar sus funciones, capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal y sus requisitos básicos, capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera definiendo las oportunidades de progreso que ofrece la organización, capacidad de diseñar y aplicar planes y sistemas para la evaluación continua de calidad y adecuación del personal.

- 3) Procesos de Mantenimiento: proceso cuyo objetivo es mantener a la persona trabajando en la organización. El Industriólogo, para cumplir con el objetivo de este proceso, debe poseer la capacidad para evaluar y clasificar cargos teniendo en cuenta el equilibrio salarial interno, habilidad de realizar investigaciones salariales con los del mercado laboral, capacidad de crear y manejar planes y sistemas de beneficios sociales, habilidad básica de manejo de criterios de creación y desarrollo de las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad para desempeñar los cargos, habilidad básica de manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos.
- 4) Procesos de Desarrollo: proceso cuyo objetivo es preparar y desarrollar a las personas. El Industriólogo, para cumplir con el objetivo de este proceso, debe poseer capacidad de realizar diagnóstico y programación de la preparación y rotación del personal, capacidad de mejorar el recurso humano disponible en la organización y capacidad de aplicar estrategias de cambio.
- 5) Procesos de Seguimiento y Control: proceso cuyo objetivo es identificar a las personas y qué hacen en la organización. El Industriólogo, para cumplir con el objetivo de este proceso, debe poseer habilidades básicas de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos disponibles, capacidad de manejar medios y vehículos de información adecuados a las decisiones sobre recursos humanos, capacidad de establecer y manejar criterios de

evaluación y adecuación permanentes de las políticas y los procedimientos de recursos humanos

Las competencias específicas del Industriólogo han sido determinadas a partir de los subprocesos que conforman el sistema de Relaciones Industriales, porque este experto, debe desarrollar a lo largo de su especialización competencias que permitan dar respuesta adecuadas a los requerimientos y exigencias de las funciones y actividades que comprenden cada subsistema.

7. Perfil del Industriólogo

De acuerdo con la definición de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, el Industriólogo es un experto preocupado por la problemática laboral y socioeconómica del país, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo, que ayuden y orienten la política social de los empresarios, de los trabajadores y del gobierno.

En su ejercicio profesional, debido a la sólida formación teórica e instrumental, es:

- Apto para gerenciar recursos humanos en los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de la empresa, tanto en el sector público como en el privado.
- Capaz de gerenciar proyectos administrativos y de investigación, así como de liderar los procesos de cambio que requiere el país en el mundo del trabajo, previendo y midiendo el alcance de su impacto en la sociedad global.
- Analista preocupado por el desarrollo y la formación integral de los trabajadores, teniendo en cuenta su potencial intelectual y cultural, así como sus necesidades sociales y económicas.

- Concertador, mediador y cogestor hábil para la conciliación de intereses en los conflictos que surgen entre los protagonistas del proceso productivo y la actividad económica, sea en la empresa o en la sociedad global.
- Gestor de políticas socio-laborales en la empresa, y de la planificación de los recursos humanos del país en su problemática específica de: remuneración, beneficios y compensaciones, seguridad social, higiene y seguridad industrial, previsión social, impacto de la inflación y desempleo, así como la conformación de una justa normativa legal de las relaciones laborales individuales y colectivas.

El Industriólogo tiene como perspectiva profesional propia el desarrollo de las personas en el contexto de la actividad económica, y en particular procura la mejora de la calidad de vida en el ambiente de trabajo y en la sociedad, promoviendo con ello la equidad y la justicia.

LA EMPRESA

1. Marco Histórico

Para comenzar este capítulo es importante señalar que en el transcurso de la historia se han presentado diversos tipos de organizaciones, desarrollados especialmente en el contexto histórico dentro del cual estén inmersas. Con la finalidad de conocer aquellos modelos, estilos de dirección, objetivos y principales características de las empresas, es oportuno dedicar un apartado que ilustre la evolución de las organizaciones.

La siguiente tabla, presenta la recopilación, de diferente literatura perteneciente a autores como Arístides Silva, Chiavenato, entres otros, que han hecho referencia al tema.

Tabla II: Evolución Histórica de las Organizaciones

Etapa	Modelo	Estilo de Dirección	Objetivos	Características
Siglo XIX	División del trabajo (Adam Smith)	Por instrucciones	Mejorar la producción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División del trabajo ▪ Especialización del trabajo
Siglo XIX y XX	Burocrático (Weber)	Por instrucciones	Mejorar la producción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridad y responsabilidad de cada individuo totalmente definida ▪ Cadena de mandato jerárquica ▪ Control exhaustivo ▪ Selección de personal por capacidad técnica. ▪ Existencia escrita de instrucciones ▪ La propiedad de los medios de trabajo era de la organización ▪ La administración correspondía a profesionales de carrera
Siglo XX	Escuela clásica (Taylor)	Por instrucciones y objetivos	Mejorar la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio científico de los puestos para mejorar la producción ▪ Simplicidad de las tareas ▪ Móvil salarial de los empleados ▪ Enfatiza la eficiencia
Siglo XX	Institucional	Por instrucciones y objetivos	Mejorar la producción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No es racional ▪ La realidad la forman los miembros de la organización ▪ Lo que se repite varias veces se institucionaliza. ▪ Se copian unas a otras
Siglo XX	Cultural	Por valores	Mejorar la producción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son únicas e irrepetibles ▪ Son consecuencia de los valores, normas y creencias de los individuos que las constituyen ▪ Similar a la constitucional ▪ La organización es un todo ▪ Cultura como resultado de la ideología organizacional
Siglo XX	Ecológico	Por valores	Mejorar la producción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo para controlar incertidumbre del entorno ▪ El entorno selecciona las empresas

Este estudio, dado su interés de analizar a las empresas modernas, enfocará su atención en la descripción de la evolución histórica de las organizaciones durante el siglo XX; partiendo de la división que hace Chiavenato (2000) del cambio en las empresas durante este último siglo; en el cual las organizaciones se vieron obligadas a evolucionar en tres grandes etapas:

- 1.- Era de la industrialización Clásica: Etapa comprendida entre 1900 y 1950 que representa una intensificación del desarrollo que había presenciado la humanidad durante la Revolución Industrial. Esta etapa se caracterizó por una estructura piramidal y centralizada, la departamentalización fundamental, el modelo burocrático, centralización de decisiones en la dirección y el establecimiento de normas y reglamentos internos para mantener la disciplina del personal. La cultura organizacional estaba orientada al pasado y a la conservación de las tradiciones y sus valores. Las personas eran vistas como un recurso de producción, tal y como lo eran las máquinas, equipos y capital, todo estaba al servicio de la tecnología y el hombre era solo un apéndice de la máquina.

- 2.- Era de la Industrialización Neoclásica: Etapa comprendida entre 1950 y 1990 después de la Segunda Guerra Mundial, donde los cambios en el mundo fueron más intensos y acelerados. Las transacciones comerciales pasaron del campo local al internacional y se volvieron cada vez más frecuentes. Se propagó la competencia entre las empresas. Las organizaciones buscaron nuevas formas de estructuras que les permitieran innovar más a prisa y así adaptarse a las nuevas condiciones, de aquí surgió la estructura matricial donde se le añadió a la organización un esquema lateral de departamentalización por productos o servicios para así agilizar el funcionamiento y proporcionar una estructura dinámica y orientada a la innovación. Las personas pasaron de ser factores de producción a recursos vivos. La tecnología experimentó un increíble desarrollo y comenzó a influir con fuerza en la vida de las organizaciones.

3.- Era de la Información: A partir de 1990. Su característica primordial es la velocidad de los cambios, la tecnología permitió adelantos imprevistos e hizo del mundo una “aldea global” en la cual la información fluye a velocidades insospechables de un lado al otro del planeta, es aquí donde surge la globalización de la economía y la competencia entre organizaciones es cada vez más intensa. Los procesos organizacionales son más importantes que los órganos que conforman las organizaciones. Los productos y servicios se ajustan rápidamente a las exigencias de los clientes. Las estructuras evolucionaron hacia los equipos interfuncionales de trabajo con actividades provisorias orientadas a misiones específicas y objetivos definidos. Se prevé que la organización en un futuro no muy lejano funcionará sin límite de tiempo, espacio ni distancia, se dará paso a locales colectivos de trabajo en vez de las oficinas unipersonales, y algunas funciones serán manejadas por algunos empleados desde sus casas. También se prevé la organización virtual, conectada totalmente de forma electrónica. El recurso humano pasa a ser visto como un ser dotado de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones y percepciones.

2. Conceptos

Partiendo del concepto propuesto por Chiavenato (2000) la organización es “Un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formadas por dos o más personas cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (p.7).

El anterior concepto da base a su concepto de empresa la cual define como: “Toda iniciativa humana que busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos (financieros, físicos tecnológicos, metodológicos, etc.), cuyo propósito es lograr el autosostenimiento y obtener ganancias”. (Chiavenato, 2000, p.15)

Para Etzioni (1965), las organizaciones son “unidades sociales deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos. Corporaciones, ejércitos, escuelas, hospitales, iglesias y prisiones se encuentran entre ellas” (p.4).

En la obra de Frischknecht (1962) “la Gerencia y la Empresa” presenta una clasificación que pretende extraer las contribuciones positivas para el desarrollo de una estructura teórica general para explicar y predecir el comportamiento de la organización:

1.- Por una parte se encuentran los conceptos totalistas que explican a la organización como:

“una entidad actuante unida o como un organismo que se caracteriza por:

- Énfasis en el comportamiento del ente en lugar de analizar la conducta individual
- Suponen esquemas predeterminados de conducta racional
- Postulan objetivos definidos para la organización
- Suponen un contexto externo que crea la necesidad de acción
- Suelen tener solo un valor normativo, pues en general indican como debiera actuar la organización si se dan los supuestos adoptados” (Frischknecht, 1972, p.16)

2.- Los conceptos conductistas definen a la organización como la resultante de conductas individuales interactuantes. Estas teorías ponen énfasis en la decisión individual generando teorías más complejas por la necesidad de explicar el mecanismo que transforma esa decisión individual en conducta de la organización. Estos conceptos caracterizan a la organización de la siguiente forma:

- “La conducta es de agentes individuales, no del conjunto
- El comportamiento está condicionado no solo por el contexto ambiental sino también por la personalidad individual
- Los procesos deben considerar la percepción, cognición y conocimientos del actor

- Las metas, objetivos y retribuciones son complejas y suelen ser explicativas de la forma en que actúa la organización” (Frischknecht, 1972, p.16).

Para Gibson y otros (1997), las organizaciones son “personas jurídicas que permiten que la sociedad alcance logros que no podían obtenerse actuando de forma independiente” (p. 6). Otra definición proporcionada por Gibson es que la organización “es una unidad coordinada formada por un mínimo de dos personas que trabajan para alcanzar un objetivo o conjunto de objetivos comunes” (1997, pag.6)

Etzioni (1965), Gibson y otros. (1997) y Chiavenato, al definir las empresas, coinciden en los siguientes aspectos:

- Que la empresa es un sistema de actividades coordinadas, formado por dos o más personas.
- La empresa reúne recursos humanos y no humanos para alcanzar un objetivo específico.
- Para alcanzar el objetivo específico requiere de cooperación recíproca.

Partiendo de estos elementos, para fines del objetivo de este estudio, se entenderá por empresa un sistema de actividades coordinadas, formado por dos o más personas, que trabajan en cooperación recíproca, para alcanzar un objetivo específico.

En la presente investigación se tomará en cuenta el modelo más flexible y adaptable para cada entorno y contexto. Se refiere a la organización horizontal.

La mayoría de las empresas están orientadas a obtener el mayor beneficio de la proporción de un valor (producto o servicio) a sus clientes. El enfoque horizontal, está diseñado para brindar uniformidad estructural y un enfoque organizacional integrado que le permite entregar dicho valor a sus clientes, potenciando así sus ventajas competitivas.

La gestión horizontal es un método transfuncional donde la mano visible del director jerárquico deja paso a la mano invisible del mercado y donde los recursos se trasladan de manera natural a su uso más eficiente, de forma que el trabajo que no aporta valor añadido desaparece.

3. Características de la Empresa Moderna

3.1. Estructura y Relaciones de la Nueva Organización

De acuerdo a Pérez (2000), una de las características principales que arroja la empresa moderna tiene que ver con la ruptura de la estructura burocrática de la organización que podría llamarse “tradicional”. Esta nueva tendencia apunta al achatamiento de las pirámides jerárquicas, la formación de las estructuras en red, el rediseño de funciones para formar unidades definidas por producto o mercado de destino. La incorporación total de las habilidades del individuo, la flexibilidad operativa en cooperación con los clientes y proveedores y la búsqueda de alianzas estratégicas con socios y rivales son también puntos de partida estratégicos para el desarrollo y el posicionamiento de la empresa en estos momentos caracterizados por el cambio de paradigma.

En cuanto a la estructura de las empresas en la actualidad, la principal característica está relacionada directamente con el desmontamiento de las pirámides de orden y mando para que la dirección central asuma la orientación estratégica de la red, es decir, fijar metas, delegar responsabilidades, siempre y cuando esta dirección central defina espacios de autonomía relativa, llegando al punto que en los casos más avanzados este tipo de estructura se repite a cada nivel, de tal manera que incluso al obrero individual se le dota de un rango de autonomía para la realización de sus tareas en cooperación con otros.

Las consecuencias de esta distribución de poder se pueden resumir de la siguiente forma: 1) cada empleado o miembro del personal debe estar capacitado para enfrentar y resolver problemas, tomar decisiones y asumir responsabilidades y 2) se modifica de una forma radical el concepto y la práctica de autoridad, estas relaciones se basan en la

actualidad en el liderazgo, confianza y respeto mutuo que en el mando y control como lo era en las organizaciones tradicionales.

Las empresas modernas también se caracterizan por la conformación de unidades focalizadas por producto o mercado lo que implica una importante participación del trabajo en equipo, donde cada participante comprende el conjunto y asume la responsabilidad por la calidad de su parte de trabajo para identificarlo con el trabajo colectivo. La comunicación multidireccional sirve como complemento al cúmulo de lineamientos y metas con la autonomía relativa ya que cada unidad participa en la red como un agente generador de información para el seguimiento de resultados y el intercambio de experiencias, ocurriendo lo mismo con cada uno de los miembros de los diferentes equipos dentro de cada unidad.

En la actualidad se debe disponer de la habilidad de escuchar al cliente y cumplir con sus requerimientos, lo que implica una gradual diferenciación entre las diversas unidades en la medida que estas se van adaptando cada vez más a sus mercados específicos. La interacción horizontal entre unidades desemboca las prácticas exitosas y advierte contra posibles errores, este proceso optimiza los resultados de cada unidad y maximiza los resultados de la organización, lo que evidencia la diferencia centralizadora de la organización tradicional.

En este sentido, Pérez (2000) afirma que “La empresa moderna se caracteriza por la mejora incremental constante de sus productos, procesos y equipos, de su organización y de su personal” (p.22). Lo que la diferencia del paradigma anterior, en el cual los cambios se daban por grandes saltos y donde se aspiraba llegar rápidamente a los productos estandarizados y procesos optimizados para maximizar así sus beneficios. En esta nueva empresa las modificaciones progresivas y los cambios radicales forman parte de un modo de operar dirigido a la mejora constante de todos los planos de la organización, dejando atrás aquella separación existente entre las actividades de innovación y las actividades de producción o venta por medio de la llamada “Ingeniería Simultanea” donde los procesos de desarrollo de nuevos productos o procesos se llevan a cabo en constante interacción entre el personal de todos los departamentos, de esta forma; es como el cambio se convierte en la principal rutina de toda organización.

En cuanto al trabajo en las empresas modernas, este se caracteriza por el hecho de que todo trabajador debe asumir la calidad de su trabajo, esté atento a la forma de superar fallas cometidas y a las oportunidades de mejora, propone sugerencia y lleva a cabo proyectos, lo que supone el desarrollo de habilidades de observación, edición e investigación todas al servicio de la consecución de las metas del grupo.

Como es de suponerse, todos estos cambios en las actitudes del personal se reflejan en el requerimiento constante de elevación de sus calificaciones y así poder fundamentar su capacidad participativa, pudiendo su trabajo incorporar el aprendizaje e intercambio de experiencias, y es justo aquí donde la empresa tiende a asumir el entrenamiento permanente de sus empleados tomándolo como una inversión productiva.

Las empresas modernas impulsan lo que Pérez (2000) llama la “Formación Polivalente” que significa la inmersión de todo el personal en las diferentes áreas de la empresa, ó por lo menos su conocimiento a diferencia de la organización tradicional donde se buscaba la estricta especialización en una tarea específica. Este tipo de información logra dos objetivos que son: ampliar el espectro de posibilidades de participación de cada trabajador y propiciar y aceptar el cambio.

En conclusión, la modernización supone sustituir las tradicionales estructuras piramidales por estructuras en red con un ámbito de delegación de poder, cambiando las prácticas rutinizadas por las de mejora continua, la participación creativa de todos los niveles, incorporando a los trabajadores como “socios técnicos” en el despliegue de competencias que fundamenten el éxito de la empresa. Es de esperarse la abolición de la negociación como un conflicto de intereses contrapuestos y aprender a cooperar mediante los “juegos de suma positiva” donde todos ganan y cada trabajador se considera indispensable para la empresa.

Chiavenato (2000) distingue a las grandes organizaciones por poseer las siguientes características:

- 1.- Complejidad: referido principalmente a la complejidad en cuanto a estructuras, es decir, de la diferenciación vertical y horizontal que existe en las mismas donde hay una gran proporción de división del trabajo ó

numerosos niveles intermedios dedicados a coordinar e integrar las labores de las personas y donde la interacción se torna cada vez más indirecta, lo que las diferencia automáticamente de las pequeñas empresas donde la interacción entre su personal es cara a cara.

- 2.- El Anonimato: es decir, que se presta mayor atención o interés en las actividades o en los procesos a realizar mas no en la persona que las ejecuta.
- 3.- Rutinas Estandarizadas: para procedimientos y flujo de información. También tienden a crearse grupos informales dentro de los cuales se mantiene una acción personalizada.
- 4.- Estructuras personalizadas no oficiales: Constituyen la organización informal paralela a la organización formal.
- 5.- Tendencia a la especialización y a la proliferación de funciones: separa a la autoridad formal del individuo de sus competencias profesionales o técnicas.
- 6.- Tamaño: Dado por el número de participantes y dependencias que forman la organización.

Etzioni (1965) hace una simple caracterización de las empresas modernas. Entre las que se pueden señalar:

- 1.- La División del trabajo, del poder y de las responsabilidades de la comunicación, divisiones que han sido planificadas para poder llevar a cabo la consecución de las metas de la organización.
- 2.- La presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concentrados de la organización y lo dirigen hacia sus fines, estos centros de poder revisan a la organización constantemente y modifican su estructura para así aumentar su eficiencia.

- 3.- Sustitución de personal, es decir, que las personas que no satisfacen pueden ser depuestas, y sus tareas asignadas a otras.

En conclusión, la caracterización que se tomará en cuenta para describir a las empresas modernas en el presente estudio es la siguiente:

- 1.- Dirección por procesos, no por tareas: implica la organización del flujo de trabajo en torno a procesos clave que abarcan toda la empresa, y que ligan a esta con las necesidades del cliente, de manera tal que reduciendo las jerarquías se disminuyen al máximo las áreas de actividad en las que se dividen los procesos clave.
- 2.- Gestionar equipos, no personas: Los equipos suelen obtener mejores resultados que los individuos, porque cuentan con un conjunto más amplio de habilidades, de capacidades y de puntos de vista. Este flujo de trabajo por equipos se puede ligar mediante distintos mecanismos relacionados entre si:
 - Asignando a un líder o equipo de líderes para que se pongan al frente del proceso clave.
 - Fijando objetivos cuantificables relacionados con la mejora continúa.
 - Estableciendo sistemas de medición para cada proceso.
 - Creando foros que abarquen todo el ámbito del proceso para revisar y consensuar los objetivos en cuanto a resultados.
- 3.- Los sistemas de información facilitan la integración horizontal: El acceso instantáneo a la información en toda la empresa ofrece datos necesarios para medir la actuación, apoyar la gestión efectiva y eficiente de los procesos y ofrece la información necesaria para la mejora continua. La información juega un papel fundamental como fuente de competitividad empresarial.

- 4.- Variedad de competencias: Cuanto mayor es el número de habilidades y capacidades que cada persona aporta al equipo, y cuanto mejor entienda los procesos clave, mayor será la capacidad de resolución de problemas del equipo.
- 5.- Autogestión de equipos: La persona que dentro de un equipo realiza determinado trabajo, es la que mejor sabe como mejorarlo. Para que los equipos sean eficaces, deben tener autoridad, formación, información y motivación necesarias para valorar y modificar el cuándo, cómo y con quién, realizar el trabajo colectivo.

4.-Contexto de las empresas en la actualidad

En una época de cambio de paradigma, como lo es el actual, las organizaciones deben adaptarse a los rápidos cambios que sufre la sociedad en la cual está inmersa, ya que todo cambio en el exterior de la empresa debe implicar transformaciones en lo interno de la misma, cambios que la ayudan a concatenarse mejor con las exigencias de sus clientes, la calidad de sus productos y servicios; y que apuntan directamente a mantenerse en la “lucha” por la sobrevivencia en el mercado. Aspectos como la globalización, la competitividad, los cambios en las tecnologías y la masificación de la información, son realidades del mundo en el que vivimos y a las cuales las organizaciones no pueden estar ajenas.

4.1.- Globalización

Para Benítez (2003), la globalización es “la expresión de la expansión de las fuerzas del mercado, especialmente a nivel mundial y profundizando en el dominio de la mercancía, operando sin los obstáculos que supone la intervención pública”.

Una estrategia global es aquella “que enfoca a los países y las regiones conjuntamente en forma integrada” (Yip, 1990, p. 11)

Para Ulrich (2000) la globalización implica nuevos mercados, nuevos productos, nuevos conceptos, nuevas capacidades y nuevas maneras de pensar en los negocios, por lo que sostiene que una competencia global efectiva requiere

“una compleja red de centros globales de excelencia que aprovechen tecnologías desarrolladas en una ciudad y compartidas en todo el mundo; movimientos rápidos de productos, gente, información e ideas alrededor del mundo para responder a las necesidades locales, y el manejo de la paradoja de las economías de escala global y respuestas locales. Requiere una visión global y un compromiso local” (p.22).

El contexto de la globalización para las empresas no solo implica el sentido de ampliar su participación en mercados extranjeros sino también integrar su estrategia mundial, la cual consta de un enfoque multinacional, en el cual se establecen sucursales nacionales que diseñan, distribuyen y producen productos adaptados a las necesidades locales. El hecho que una empresa o industria sea global está definido por niveles, es decir, algunas tienen más aspectos globales que otras, por ejemplo, una industria es más global en el grado de conexiones que tenga con otros países. La estrategia global debe ser una combinación flexible de múltiples elementos, es decir, no se debe equiparar con ningún elemento particular como lo es el caso de productos estandarizados, un mercado mundial o una red manufacturera global.

La estrategia global puede ser uno de los requisitos para sobrevivir a los cambios acelerados que se viven en la actualidad, se debe destacar entre dichos cambios, la creciente semejanza de los países en cuanto a las preferencias de los productos de sus habitantes, la reducción de barreras arancelarias, las inversiones en tecnología y los competidores que van cambiando la naturaleza de rivalidad de competición país por país a competición global. Las trabas de comercio son también un hecho que se ha ido derrumbando con el pasar del tiempo. La mayoría de los productos y servicios de las principales potencias mundiales, tienen competidores extranjeros, tal es el caso de las computadoras, franquicias, equipos médicos etc., lo que apunta a la globalización de estos negocios con el fin de adquirir tamaño y destrezas que le permitan competir más eficazmente.

Para Yip (1990) una estrategia global consta de tres componentes distintos que son:

1. Desarrollar una estrategia mercantil básica: La cual debe comenzar por la definición del negocio, especificando los tipos de clientes a los que va dirigido, los productos y los servicios subdividiéndose este en dos dimensiones que son: la necesidad que se va a satisfacer y la tecnología que se va a emplear para satisfacerla, mercados geográficos que comprende: fuentes de ventaja competitiva, estrategia funcional para cada una de las actividades que agregan valor, actitud competitiva seleccionando a los competidores a los que se les debe hacer frente y la estrategia de inversión.
2. Desarrollo de una estrategia internacional: Cuando se produce la expansión más allá del mercado nacional del negocio se debe principalmente elegir los mercados geográficos en que va a competir, ya que se deben identificar los atractivos del mercado, la competencia potencial, las formas de adaptarse a las condiciones locales y las maneras de administrar el negocio en un área geográfica más amplia. Estas estrategias de internacionalización del negocio traen consigo una serie de inconvenientes tales como las barreras del comercio (aranceles, cuotas, reglas sobre la propiedad extranjera, etc.), diferencias con el país de origen en cuanto a leyes, idioma, gustos y costumbres por lo que se deben adaptar los productos y programas teniendo en cuenta las necesidades, las preferencias, la cultura, el clima del país extranjero lo que puede debilitar la posición mundial de costos y la calidad, las preferencias de los clientes y la eficacia competitiva de la compañía.
3. Desarrollo de una estrategia de globalización: La estrategia de globalización permitirá integrar y administrar para obtener una eficacia mercantil y ventaja competitiva a nivel mundial. Para diagnosticar y desarrollar la estrategia de globalización se tomarán en cuenta los impulsores de la globalización industrial determinados externamente por las condiciones de la industria o por la economía del negocio como lo es el caso de los costos y otras condiciones subyacentes de mercado y por las “palancas de la estrategia global” que son opciones disponibles para el negocio mundial, como por ejemplo, utilizando productos globalmente estandarizados y la

posición y recursos del negocio y de su compañía matriz. Esta capacidad de la organización afecta directamente en el grado que se logren los beneficios, a cuán ambiciosa debe ser la estrategia global y dicha estrategia afecta a la forma como se debe estructurar y administrar la compañía.

Para Yip (1990) existen cuatro grupos de impulsores de la globalización industrial: 1) de mercado, 2) de costos, 3) gubernamentales y 4) competitivos. Estos cuatro impulsores abarcan todas las condiciones críticas que afectan al potencial de globalización. Los impulsores de la globalización del mercado dependen de la conducta de los clientes, de los canales de distribución y la naturaleza del marketing del negocio. Los gubernamentales dependen de las leyes que dicten los gobiernos de las distintas naciones, los competitivos dependen de los actos de los competidores. Siendo cada uno de estos impulsores distinto para cada tipo de industria y pueden variar en el tiempo. Entre otros impulsores se puede señalar la revolución de la informática y las comunicaciones, la globalización de los mercados financieros, facilidades para realizar viajes comerciales entre otros.

En cuanto a las “palancas de estrategia global” se deben hacer elecciones a lo largo de cinco dimensiones estratégicas que son:

1. Participación de Mercado: donde se eligen los países en función de su contribución potencial a los beneficios de la globalización, lo que puede significar entrar en un mercado que no sea atractivo pero tenga un valor estratégico global ó puede significar también concentrar los recursos en ganar participación en un número limitado de mercados clave en vez de buscar un cubrimiento más extenso.
2. Productos y servicios: en la estrategia global el ideal es un producto básico estandarizado que solo requiera un mínimo de adaptación local siendo su mayor beneficio la reducción de costos.
3. Localización de actividades: en la estrategia local se divide la cadena de valor y de esta forma cada actividad puede llevarse a cabo en un país distinto trayendo como principal beneficio también la reducción de

costos. Su característica fundamental es la colocación sistemática de la cadena de valor alrededor del mundo.

4. Marketing: se aplica en todo el mundo una estrategia uniforme mas no exactamente igual, es el caso de un producto que satisface una necesidad común que se puede extender geográficamente con un programa uniforme de marketing a pesar de obstáculos aparentes de diferencias en el ambiente etc.
5. Medidas Competitivas: en la estrategia global las medidas competitivas se integran en todos los países tomando el mismo tipo de medidas en todos los países al mismo tiempo o en algún orden específico, el ataque de un competidor en un país puede desplazar al ya existente a otro país.

4.1.1 Beneficios de la Estrategia global

De acuerdo a Yip (1990) con la estrategia global se pueden lograr las siguientes categorías de beneficios:

1. Reducción de costos
2. Calidad mejorada de productos y programas
3. Más preferencia de los clientes
4. Mayor eficacia competitiva

4.1.2. Desventajas de la Estrategia global

Para Yip (1990) la estrategia global trae consigo una serie de desventajas que se mencionaran a continuación:

1. Se pueden causar gastos administrativos cuantiosos por el aumento de coordinación y por la necesidad de informar incluso por el aumento del personal.

2. Se reduce la eficacia de la administración en cada país si la excesiva centralización perjudica la motivación local y hace bajar la moral.
3. El compromiso en determinado mercado prematuro o más grande de lo que merece ese mercado.
4. La estandarización del producto puede ocasionar la insatisfacción del cliente.

4.2.- Crecimiento y Competitividad

Las empresas deben buscar en la actualidad la forma de llevar a cabo un crecimiento rentable, por lo que Ulrich (2000) define tres caminos cruciales para lograr este crecimiento:

1. El crecimiento mediante la potenciación de los clientes: tiene que ver con la capacidad que desarrolle la empresa para hacer que sus clientes actuales consuman en mayor cuantía sus productos o servicios. Para lograr tomar este camino es necesario crear procesos y entrenar gente para conectarse rápidamente con las necesidades de estos clientes.
2. Potenciar las Capacidades Centrales: se dirige a la creación de nuevos productos y plantea el desafío fundamental de transformar el conocimiento surgido de la investigación en productos de consumo.
3. Fusiones, Compras o Joint Ventures: implica la unión de dos o más empresas ó la absorción de una más pequeña por una con mayor capacidad financiera para lograr así su crecimiento y beneficiar a las implicadas. Este fenómeno no es exitoso en la totalidad de los casos ya que las características organizativas de las compañías fusionadas quizás son muy diferentes y puede que exista gran diferencia cultural.

Para Benítez (2003) la competitividad es “la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico”.

En la actualidad la realidad competitiva con la que exige contar toda organización apunta directamente a las capacidades que permitirán a las firmas servir mejor a sus clientes diferenciándose de sus competidores, tomando en cuenta que el corazón de la competitividad está focalizado en las capacidades de la organización, entendiendo como estas a los aspectos que una organización resuelve mejor que sus competidores pudiendo estas ser duras como la tecnología o blandas como la posibilidad de moverse rápidamente en el mercado, atraer y retener ejecutivos valiosos, etc.

Investigaciones realizadas demuestran que las organizaciones están trabajando en cuatro direcciones que son: 1) Creación de capacidades de confianza, donde todos dentro y fuera de la organización creen en lo que sus ejecutivos dicen y un mantenimiento de la reputación de la compañía. 2) Derribo de las propias fronteras, permitiendo que la información e ideas viajen sin obstáculos de jerarquía. 3) El logro de la capacidad de cambio que implica la flexibilidad que permita una innovación constante. Y, 4) el aprendizaje y el logro de un cambio que sea construido y sostenido por la propia organización.

El desafío de la competitividad apunta siempre a que: los directivos, los empleados y las organizaciones deben aprender a cambiar más rápidamente con la mayor comodidad.

La respuesta a los múltiples y cambiantes desafíos de la competitividad debería concentrarse en capacidades de la organización tales como la velocidad, posibilidad de dar respuesta, relaciones, agilidad, aprendizaje y la competencia de los empleados. En conclusión, esta nueva realidad de la competencia parte de la paridad de productos y costos para luego sostener que la ventaja competitiva resulta de la creación de organizaciones que puedan producir continuamente mejor que sus competidores.

4.3. Cambio tecnológico y manejo de la información

4.3.1. Evolución del soporte de la información en las organizaciones

Se puede señalar que desde mediados de los años 50 hasta bien entrados los años 70, el tipo de organización burocrática, fuertemente jerarquizada y dividida por actividades y departamentos alcanza su máximo esplendor. En esta etapa, la electrónica y una incipiente informática vienen a servir de gran ayuda a las corporaciones.

Ya en los años 90, se produce un cambio fundamental, los departamentos de informática son ya popularizados e instalados en todo tipo de empresas; se transforman en departamentos de sistemas de información dejando atrás el aspecto administrativo material para ser considerados elementos básicos para la toma de decisiones. No son hechos aislados, el desarrollo de las tecnologías de información ha ido pareja al desarrollo de las formas organizativas.

4.3.2. Situación Tecnológica actual

El estado actual de la técnica se caracteriza por la digitalización y la convergencia de tecnologías (banda ancha o autopistas de información); y por el desarrollo de bases de datos, uso de redes y la comunicación entre redes telemáticas en lo empresarial.

Una vez que los datos están almacenados en una base de datos, y ésta es accesible para la organización vía la red, la información deja de ser un bien al alcance de muy pocos para transformarse en un elemento clave en toda decisión. Ya no es necesario que toda decisión o estrategia sea tomada por la alta dirección, sino por aquel nivel de la organización que, siendo capaz de interpretar la información, esté más cercana al problema planteado.

La función de los sistemas de información, pasa de ser un departamento a actuar como “base” y soporte sobre la que se desarrollan procesos horizontales de creación de valor o competencias básicas.

El cambio tecnológico se da mucho más rápido de lo que se puede seguir, las nuevas tecnologías de información, tales como Internet, videoconferencias, redes, conjuran los nuevos mundos de acción empresarial, la tecnología ha hecho de nuestro mundo un lugar donde las distancias no son obstáculo para el cumplimiento de objetivos, en este caso organizacionales. En un medio donde la informática juega un papel crucial, las ideas y las imágenes viajan a altas velocidades, la tecnología domina las distancias tanto como las diferencias de lenguaje y culturales.

La tecnología está afectando a los lugares de trabajo; gracias a la teleconferencia, las conexiones telefónicas y las bases de datos compartidas, los empleados pueden trabajar desde sus casas, en localidades remotas o dispersos en las oficinas de los clientes siguiendo conectados a la empresa. La gerencia de las empresas tiene la responsabilidad de la redefinición del trabajo descubriendo la forma de convertir la tecnología en una parte viable y productiva del ámbito laboral, debe adelantarse al devenir de la información y aprender a maximizar el uso para lograr resultados en los negocios.

Las empresas, como sistemas de actividades coordinadas que reúnen recursos humanos y no humanos, para alcanzar un objetivo previamente establecido, se encuentran inmersas en un contexto que está sujeto a continuo cambios, lo que ha traído como consecuencia su continua evolución. A finales del siglo XX la mayoría de las empresas se han visto inmersas en profundos cambios producto de tres factores: globalización, avances tecnológicos y competitividad. Partiendo de esto, y para fines de esta investigación, se define como empresa moderna todo sistema de actividades coordinadas, conformada por recursos no humanos y humanos (dos o más personas), que cooperan de forma recíproca para alcanzar un objetivo previamente establecido. Estas se caracterizan por:

- Dirección por procesos claves de la organización, tomando en cuenta su objetivo y las necesidades del cliente.

- Gestionar por equipos.
- Utilización de sistemas de información para facilitar la integración horizontal de la empresa, tomando en cuenta que la información es un elemento de vital importancia para la mejora continua.
- Variedad de competencias que cada individuo aporta a su equipo, lo que permite la mejora continua de los procesos.
- Autogestión de equipos.

Adicionalmente, las empresas modernas se encuentran en un entorno caracterizado por:

- La Globalización, entendida como la expansión de la fuerza del mercado a nivel mundial, enfocando los países y regiones de forma integrada y que derriba los obstáculos de la intervención pública.
- Necesidad de continuo crecimiento: la empresa requiere crecer de manera rentable; por lo que debe trabajar continuamente para que sus clientes consuman en mayor cantidad sus productos y/o servicios, crear nuevos productos o lograr alianzas estratégicas con otras organizaciones.
- Competitividad: las empresas deben mantener ventajas que le permitan diferenciarse de sus competidores y posicionarse en el mercado. Para ser competitiva debe enfocarse en sus capacidades.
- Avances tecnológicos: la informática y los sistemas de información se han convertido en una herramienta fundamental con las que debe trabajar toda organización, ya que estas han facilitado los procesos, permiten la integración horizontal de la empresa y la mejora continua de los procesos.

LAS RELACIONES INDUSTRIALES

1. La Revolución Industrial y Las Relaciones Industriales

Las Relaciones Industriales tienen sus orígenes en la expansión y desarrollo de la Revolución Industrial, la cual tomó forma a finales del siglo XVIII en el Occidente de Europa, principalmente en Inglaterra.

El profesor Stearn define la Industrialización, como “la mecanización de los procesos de manufacturación y una mayor importancia de las manufacturas en la economía en su totalidad.”

En el siglo XVIII se produjeron cambios sociales y económicos. Sin embargo, los cambios más importantes se dieron en el área de las actividades industriales los cuales dieron el nombre a las grandes transformaciones que se denominaron Revolución Industrial. Esta serie de cambios tienen en común la mecanización de la industria.

De acuerdo a Silva (1998) las principales causas de la Revolución Industrial, a grandes rasgos, fueron:

- 1) Acumulación de Capital.
- 2) Progreso Técnico.
- 3) Aumento de la demanda.
- 4) La Revolución Agraria.
- 5) Disponibilidad de la mano de obra y crecimiento demográfico.
- 6) Disponibilidad de materia prima y energía.
- 7) El empresariado.
- 8) Cambios de la demanda interior.
- 9) La Ilustración.

Sin duda, la Revolución Industrial tuvo influencia en múltiples ámbitos, entre sus consecuencias más resaltantes:

1. Cambios Industriales:
 - Paso de una economía protoindustrial a una economía industrial.
 - Mejoramiento de obtención y materia prima.
 - Surgimiento de economía de máquina.
 - Producción en masa.

2. Cambios Agrarios:
 - La agricultura fue desplazada por la industria.

3. Cambios Comerciales:
 - Adopción del libre-cambismo.

4. Cambios del Sistema Capitalista
 - Nacimiento del Capitalismo monopolista y financiero.
 - Concertación de capitales e industrias.

5. Cambios Políticos:
 - Surge gobierno representativo y democrático.
 - La dirección del estado es asumida por la burguesía.
 - Aparición del Imperialismo Económico

6. Cambios Demográficos:
 - Incremento de la población.
 - Tendencia a la urbanización.
 - Aparición de fuertes corrientes emigratorias

7. Cambios Sociales:
 - La Cuestión Social.
 - El Movimiento Obrero.

- Intervención del estado con la creación de leyes de Beneficencia, Laborales y del Seguro social.

Las consecuencias sociales, son de gran importancia para entender el surgimiento de la disciplina de Relaciones Industriales, ya que estas estuvieron enmarcadas en importantes alteraciones en las condiciones de vida y de trabajo, que no estuvieron en igualdad con el progreso económico y material de algunas poblaciones.

En el desarrollo del proceso industrial las condiciones de trabajo fueron duras, los trabajadores vivían en condiciones de hacinamiento y sin normas higiénicas. La elevada demanda de empleo permitió a los patronos fijar salarios mínimos, y las relaciones entre estos y sus obreros se hicieron impersonales.

En definitiva, la Revolución Industrial representó un gran avance tecnológico, pero no fue un símbolo de progreso para la clase trabajadora; ya que aun cuando existían nuevas exigencias en la organización del trabajo, esta clase era explotada con excesivas cargas de horarios, salarios muy bajos, disciplina excesiva por parte de los patronos y no gozaban de condiciones mínimas de seguridad en las fábricas.

Esta situación social entre la burguesía y el proletariado, en la que la causa del conflicto entre estas clases son las deplorables condiciones de trabajo de la clase obrera las cuales generaron descontento en dicha clase y se manifestó cierta conciencia de clase la cual da origen a la Cuestión Social. Entre las soluciones más resaltantes para dar solución a esta problemática:

- Intervención del Estado: por medio de la creación de Leyes de Beneficencia, Leyes Laborales y el Seguro Social.
- El Movimiento Obrero: compuesto de organizaciones gremiales, como el Sindicalismo, el Movimiento Cartista, el Anarquismo y el Socialismo.

En este contexto, en el cual las relaciones de trabajo alcanzan gran importancia y se tornan más complejas como producto de su evolución y de la estructuración formal de los actores, se empezó a sentir la necesidad de una disciplina que se ocupe del estudio y

resolución de estas relaciones. De aquí la importancia de la presente investigación, ya que el desarrollo industrial dio origen a la especialidad de Relaciones Industriales.

2. Las Relaciones Industriales como disciplina profesional

Con el desarrollo y expansión de la Revolución Industrial, haciendo énfasis especialmente en el movimiento obrero y las leyes laborales, surge una nueva relación de trabajo, la cual planteó la necesidad de crear y estructurar funciones especializadas que atendieran todas las implicaciones de la naciente relación de trabajo.

Urquijo (2001) expone que debido al auge del movimiento sindical las relaciones de trabajo pasaron a ser un objeto formal de estudio para importantes disciplinas. La consecuencia inmediata de esto fue que la función de personal toma más relevancia, es decir, que este es el inicio de la evolución de las de Relaciones Industriales, que sin duda alguna, ha atravesado una serie de etapas que la han llevado a concretarse como disciplina.

El surgimiento y desarrollo del movimiento obrero dejó sentir en Norteamérica la necesidad de la administración de las relaciones de trabajo. Surge el “Personnel Management”, “una ciencia que resultaba especialmente urgente para las grandes empresas, en las cuales concurrían múltiples factores humanos, más o menos problemáticos, que requerían atención gerencial” (Urquijo, 2005, p.33).

Los primeros departamentos de personal se ubican en los Estados Unidos a principios del siglo XX. Fueron creados con carácter de staff cuyo objetivo era coordinar las actividades referidas al personal de la empresa, de manera desarticulada.

En el caso de Venezuela, la ciencia de gerencia de personal, llegó por medio de las Compañías Petroleras. En su primera etapa solo se limitó a la necesidad de evitar conflictos con los obreros o con representantes sindicales. Sin embargo, la creación de la Ley del Trabajo de 1936, en el gobierno de Eleazar López Contreras, y la formación de la Oficina Nacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo, permitió el desarrollo de los departamentos de personal.

A comienzos del año 1958, ya se encontraba desarrollada ampliamente la estructura departamental de las relaciones laborales y la administración de personal.

Una visión del proceso de desarrollo de la Función Gerencial de las Relaciones Industriales en Venezuela, se puede observar a medida que se fueron agregando funciones a esta. De acuerdo a Urquijo (2005) estas son:

- Selección y empleo: en su etapa inicial comprendía contratar y despedir personal de acuerdo a lo establecido por las leyes pertinentes. Posteriormente, esta función se le agregó el uso de test de aptitudes que permitían garantizar mayor objetividad en la contratación de personal.
- Racionalización y Organización del Trabajo. Los indicios de racionalización del trabajo se observaron en la construcción de carreteras en el país. También se empezó a establecer normas para la organización y disciplina en los trabajos de equipo.
- Capacitación y Adiestramiento: en cuanto a los procesos de Capacitación y Adiestramiento tiene sus inicios con la apertura de la Sección de Entrenamiento de la Creole Petroleum Corporation con el fin de “preparar a sus trabajadores en el desempeño eficiente de su trabajo” (Urquijo, 2005). El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) incorporó técnicas de entrenamiento y de la metodología Training Within Industry cuya filosofía era entrenar dentro de la empresa. la función de adiestramiento y formación es considerada, en la mayoría de las empresas como necesaria por lo que la llevan a cabo.
- Administración de los sistemas de Remuneración: ésta función adquiere importancia con el desarrollo de las técnicas de valoración de puesto y evaluación del desempeño. Esta adquiere importancia con la extensión de la práctica de la Negociación colectiva. “Las compañías Petroleras

fueron las pioneras en la introducción de los Sistemas de Salario” (Urquijo 2005, p.42).

- Planes y Beneficios: Según Urquijo (2005) el desarrollo de los planes y beneficios tiene su origen en la necesidad, por parte de las empresas, de adelantarse a las actividades de los sindicatos; así como el establecimiento de planes de cesantía, antigüedad y jubilación en la legislación laboral.
- Relaciones Humanas, Comunicación y Actividades Sociales: sus inicios se encuentran en la importancia que le dieron a las organizaciones a la corriente de Relaciones Humanas, la cual comprobó la importancia del trato humano en el ambiente de trabajo. Shell fue una de las primeras industrias que se adscribió a esta corriente, seguida de las empresas aseguradoras.
- Negociación Colectiva: esta función tiene su raíz en el esfuerzo de la legislación por hacer posible la paz laboral, obligando a las empresas a reconocer y aceptar los sindicatos. Al reconocer legalmente los sindicatos, y su derecho a negociar, se empieza a considerar este proceso como una nueva función de personal cuya importancia se concretó en la formación de Departamentos de Relaciones Laborales. Las Compañías Petroleras, fueron las que iniciaron la práctica de la negociación colectiva con sus empleados.
- Desarrollo Organizacional: la ciencia de la conducta humana ha contribuido a la creación de departamentos de Desarrollo Organizacional, el cual pretende crear armonía entre objetivos individuales, grupales y de la organización. La Industria Petrolera fue la pionera en incorporar esta función de personal.
- Investigación Laboral: comprende el estudio de los problemas de trabajo. En Venezuela, esta función fue promovida a dos niveles: de

negociación colectiva y a nivel político. En el primero pretende la búsqueda de cláusulas participativas y el segundo, debatir temas en la Asamblea y para impulsar la legislación laboral.

3. Las Relaciones Industriales como Disciplina Académica

Las Relaciones Industriales, en Venezuela se impusieron por vía práctica y académica. En la primera quedó consagrada por la influencia de las Compañías Multinacionales Petroleras norteamericanas. Por la vía académica, jugaron un papel crucial la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la Universidad de Carabobo.

En la Universidad Católica Andrés Bello fue fundada, en 1959, la Escuela de Ciencias Sociales y la Especialidad de Relaciones Industriales. Cinco años después en la Universidad de Carabobo, se fundó la división Docente de Relaciones Industriales y luego la Escuela de Relaciones Industriales.

Esta especialidad es definida como una disciplina científica que tiene por objeto el estudio y resolución de los problemas derivados de las relaciones de empleo contemporáneo y la interacción de los grupos humanos implicados en la dinámica de la producción de trabajo cooperativo socialmente organizado, en la empresa pública y privada. Tiene carácter eminentemente interdisciplinaria, ya que la multiplicidad de relaciones interconexas que abarca, implica el conocimiento de disciplinas como: Economía, Psicología, Derecho, Estadística, Administración, Sociología, entre otras.

La Universidad Católica Andrés Bello, viene egresando, desde hace más de cuarenta años, Licenciados en Relaciones Industriales, cuyo perfil es un científico social capacitado para el análisis crítico, resolución de problemas y toma de decisiones en el ámbito de las relaciones de trabajo. Sus áreas de desempeño son:

- Relaciones Laborales: esta función abarca la planificación, reclutamiento, selección, colocación, adiestramiento, y desarrollo de Recursos Humanos, así como Administración de Salarios,

Compensación, Incentivos y Beneficios, Evaluación de Desempeño, Higiene y Seguridad Industrial.

- Sindicato-Gerenciales: se refiere al manejo de conflictos laborales, discusión y administración de contratos colectivos, conciliación y concertación, dentro del marco legal vigente.
- Investigación: aplicación científica-metodológica para el estudio, análisis y resolución de problemas laborales.
- Docencia: ejercicio docente a nivel universitario.

En los últimos doce años la Escuela de Ciencias Sociales ha realizado dos reformas de pensum. En el año de 1993, se estableció el perfil ideal del Licenciado en Relaciones Industriales, egresado de la Universidad Católica Andrés Bello.

Este Perfil define que el Industriólogo deberá ser:

- Un verdadero científico social
- Un estudioso del mundo del trabajo
- Un posible investigador y docente
- Un profesional apto para gerenciar los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de la empresa
- Un profesional capaz de liderizar los procesos de cambio en el ámbito laboral, preocupado por el desarrollo y formación de los trabajadores, capacitado para ser mediador y conciliador de los intereses de grupos implicados en los procesos productivos; y buscar la mejora de la calidad de vida para todos los miembros de la sociedad.

En el año 1997-1998, se realizó otra reforma parcial del pensum, el cual es el vigente, que incluyó la escogencia de opciones que permiten la especialización en tres áreas: Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios y Recursos Humano; con la posibilidad de continuar estudios sin opción.

3.1 Pensum de la Especialidad de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello

El Industriólogo, a lo largo de sus estudios de pregrado, ha sido capacitado, por diferentes cátedras dictadas en la especialidad, para ser un estudioso del mundo del trabajo y para analizar las complejas relaciones de trabajo y sus implicaciones. Los conocimientos adquiridos en sus estudios lo capacitan para tener un desempeño eficaz en su campo de desempeño.

Urquijo (2005) señala “que la competencia fundamental de un profesional de relaciones industriales es el saber fundamental que este adquiere en la disciplina académica en que se graduó” (p.100).

Partiendo de esto, la Especialidad de Relaciones Industriales, de la Universidad Católica Andrés Bello, ha desarrollado un Pensum de estudios que les permite egresar expertos con una sólida formación teórica e instrumental. Este ha sido reformado en ocasiones anteriores con el objetivo de ajustarse a las necesidades del entorno en el que se desenvuelve. Este Plan de estudio está conformado por:

- Ciclo Básico, común a Relaciones Industriales y a Sociología: abarca los dos primeros años de la carrera los cuales tienen como objetivo, proporcionar una base teórica que forma al estudiante como un Científico Social, y adicionalmente le permite discernir sobre la especialización que desea tomar a partir de su tercer año. Su énfasis sociológico es consecuencia de la inspiración sociológica, ecléctica, de las universidades de Laval (Canadá) y Lovaina (Bélgica), en el desarrollo del Pensum.

Las materias comprendidas en el primer y segundo año de la carrera son:

Tabla 3: Pensum de 1er Año

Materia	Objetivo	Régimen
Macroeconomía	Proporcionar a los estudiantes los fundamentos de la Teoría Económica y presentar los puntos básicos de la Macroeconomía	Anual
Estadística I	Proveer al estudiante de las herramientas básicas para ordenar y analizar las informaciones cuantificadas	Anual
Filosofía Social y Política	Fomentar la capacidad de reflexión sobre los grandes problemas que afectan hoy al hombre en la sociedad y facilitar el encuadre de cada problema humano particular en una perspectiva humana total	Anual
Historia Económica y Social I	Presentar un panorama histórico de las civilizaciones occidentales desde la antigüedad clásica hasta las revoluciones burguesas, en el que se destaca la formación de las estructuras económicas y sociales de clara proyección en el presente.	Anual
Matemática	Proporcionar al alumno los elementos matemáticos que auxilian los requerimientos de materias como metodología, economía y estadística.	Anual
Introducción al Conocimiento Científico	Exponer los problemas fundamentales planteados en el proceso de conocimiento de la realidad y proveer al estudiante de las técnicas básicas de investigación	Anual
Sociología I	Aportar el instrumental teórico básico e imprescindible para la reflexión en Ciencias Sociales	Anual

Tabla 4: Pensum de 2do Año

Materia	Objetivo	Régimen
Microeconomía	Proporcionar a los estudiantes los elementos fundamentales teórico-metodológicos de la microeconomía y del análisis del comportamiento de los consumidores y productores	Anual
Estadística II	Proveer al estudiante de los conceptos básicos del cálculo de probabilidades e inferencia estadística para analizar las informaciones cuantificadas	Anual
Historia Económica y Social II	Presentar un panorama histórico que facilite la comprensión de los procesos sociales y económicos que a partir de las revoluciones burguesas configuran las sociedades actuales.	Anual
Informática	Presentar los conceptos fundamentales de la informática y facilitar el manejo de las aplicaciones para procesadores de textos, hojas de cálculo y bases de datos.	Anual
Metodología Científica	Fomentar la rigurosidad científica en el estudio de objetos sociales, mediante la definición de su pertinencia, la formulación de problemas y elaboración de argumentaciones, la clarificación de las condiciones de su objetivación, verificación y exposición.	Anual
Psicología General y de la personalidad	Proporcionar al estudiante una visión actualizada de la psicología en función de una perspectiva interdisciplinaria e integradora.	Anual
Sociología II	Analizar las teorías que desde los albores del siglo XIX y hasta la conclusión de la Primera Guerra Mundial, fueron creadas para establecer el objeto de la Sociología, y los métodos apropiados para encararlo. Dichas teorías se han constituido en referencia obligada para la Sociología contemporánea	Anual
Inglés*	Desarrollar habilidades y competencias lingüísticas suficientes para leer, comprender y resumir textos en inglés vinculados a las áreas de las Ciencias Sociales	Anual

*Esta materia puede ser aprobada bajo un examen de suficiencia presentado durante el 1er año

- Ciclo de especialización: a partir del tercer año el estudiante elige la especialización que desea. Estas se dividen en: Sociología, Relaciones Industriales y Trabajo Social.

La Especialidad de Relaciones Industriales, la cual es de interés para éste estudio, en su tercer, cuarto y quinto año le proporciona al estudiante una base tanto teórica como práctica que lo convierten en un experto del mundo del trabajo. Estos tres años de especialización comprenden las siguientes cátedras:

Tabla 5: Pensum de 3er Año

Materia	Objetivo	Régimen
Sociología Industrial y de la Empresa	Ubicar el análisis sociológico de la empresa en el marco del proceso de industrialización. Analizar las respuestas teóricas que han ido elaborándose en estos dos últimos siglos, haciendo énfasis en los problemas de las relaciones laborales que se presentan. Discutir la temática industrial y de la empresa dentro de un marco teórico-metodológico que incentive el espíritu crítico y la creatividad para responder, en una perspectiva de cambio, a los fenómenos nuevos de la industrialización y de la empresa tanto en sus niveles microsociológicos como en los macrosociológicos.	Anual
Organización y Dirección de Empresas	El propósito de este curso es el manejo por parte del estudiante de Relaciones Industriales, de los conceptos básicos de la Empresa Moderna, concentrándose en las estrategias de organización y dirección empresarial.	Anual
Estadística III	Esta materia contiene una serie de tópicos cuantitativos que corresponden a los tipos de variables y supuestos poblacionales que maneja el Industriólogo. El estudiante debe, previamente, haber comprendido los elementos estadísticos básicos de Estadística Descriptiva e Inferencial. Se utilizarán ampliamente los programas de computación.	Anual
Historia Económica y Social de Venezuela	Analizar el proceso histórico concreto venezolano con énfasis en la vinculación entre los procesos económico, político, social y cultural venezolanos. Abordar el proceso de constitución de la forma política del Estado Nacional y del Capitalismo de Estado. Identificar las diversas formas organizacionales e institucionales en las cuales cristalizan la agregación social, la distribución económica y la mediación política.	Anual
Teoría de las Relaciones Industriales	Presentar la disciplina de las Relaciones Industriales desde la perspectiva de la Teoría de Sistemas y mostrar las posibilidades que ofrece para el análisis y resolución de los problemas de las relaciones sociales de trabajo.	Anual
Estudio del Trabajo	Es una materia teórico-instrumental que prepara al alumno para el estudio de la actividad laboral, de acuerdo a las exigencias metodológicas de la ciencia del trabajo. Proporciona las herramientas para el análisis del trabajo humano en las organizaciones	Anual
Derecho del trabajo	Presentar los fundamentos del derecho como pauta	Anual

	reguladora del comportamiento socioeconómico, así como la concepción jurídica del trabajo y las disposiciones legales que conciernen al mundo laboral	
Metodología de la Investigación	Capacitar para llevar a cabo investigaciones en las distintas dimensiones de las Relaciones Industriales, con énfasis en la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas	Anual

Tabla 6: Pensum de 4to Año (Materias Obligatorias)

Materia	Objetivo	Régimen
Teoría de la Organización Burocrática	Explicar las condiciones del origen y expansión del fenómeno de la organización burocrática, así como las diversas teorías que han surgido para comprender esta invención social, destinada a la solución de las necesidades de las distintas sociedades	Semestral
Organización y Relaciones Obrero Patronales	Conocer la trayectoria histórica y organizativa del movimiento obrero y del movimiento empresarial, con especial énfasis en el caso venezolano	Semestral
Psicología Social	Articular los conceptos impartidos en la asignatura Psicología General y de la Personalidad en su dimensión social, así como proporcionar los conocimientos necesarios para la elaboración de criterios globales que permitan el estudio y análisis de la conducta humana en las relaciones sociales y en particular, en el contexto organizacional. Establecer las bases teóricas para la materia Comportamiento Organizacional	Semestral
Administración de Salarios	Orientar y formar al profesional de Relaciones Industriales en los aspectos teóricos y prácticos de la remuneración del personal de acuerdo a su trabajo	Semestral
Dinámica Económica	La asignatura pretende introducir elementos macroeconómicos nuevos y profundizar aquellos que ya han sido estudiados en los cursos de economía de años anteriores. Busca por tanto, proporcionar al estudiante de herramientas necesarias para conocer los aspectos más importantes de funcionamiento económico del país	Semestral
Adiestramiento y Desarrollo de Personal	Desarrollar en el estudiante la capacidad de análisis y diseño de programas de adiestramiento. Identificar las características y alcance de la formación profesional y del desarrollo de los Recursos Humanos	Semestral
Economía Laboral	Profundizar y ampliar el conocimiento adquirido en materia de salario y empleo a través de las asignaturas Macroeconomía y Microeconomía. Consiste en examinar, con mayor precisión y en forma sistemática, las variables que afectan el mercado laboral	Semestral
Derecho Colectivo del trabajo	Proporcionar los instrumentos jurídicos que la legislación venezolana establece, para gestionar adecuadamente los procesos colectivos de regulación de las condiciones que han de imperar en el ámbito laboral	Semestral
Estado y Gestión	Proporcionar información teórico-conceptual e	Semestral

Pública	histórica sobre la dinámica del Estado venezolano y su acción en el contexto actual de sus relaciones con la sociedad civil	
Seminario: Proyecto de Trabajo de Grado	<p>Ejercitar al estudiante con los diversos aspectos implicados en el diseño y la planeación de investigaciones. El seminario es ante todo un taller en el cual todos los participantes diseñan investigaciones y someten al grupo sus papeles de trabajo en las diferentes etapas de elaboración del diseño (aprender haciendo). No se disertará sobre el diseño, sino que se diseñarán investigaciones. Cada participante elabora y redacta su proyecto, y participa en la elaboración de los que hacen los demás participantes.</p> <p>El trabajo a presentar al final del curso consistirá en un proyecto de la investigación que el estudiante, si así lo desea, lo tomará como base para elaborar su "Proyecto de Trabajo de Grado".</p>	Semestral

Los estudiantes de Relaciones Industriales, a partir del 4º año de carrera, tienen la posibilidad de elegir entre tres opciones: Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Compensación y Beneficios. Este también puede terminar sus estudios sin especialización cursando materias, a su preferencia de las tres opciones

Tabla 7: Pensum de 4to Año (Opción Relaciones Laborales)

Materia	Objetivo	Régimen
Régimen Laboral Público	Proporcionar el conocimiento global de los instrumentos jurídicos que rigen la relación entre el Estado venezolano y sus trabajadores	Semestral
Administración Laboral: Sector Privado	Proporcionar una serie de conocimientos de utilidad para la práctica administrativa de la función de personal, derivados del manejo y aplicación de las disposiciones legales venezolanas vigentes en el campo del derecho individual del trabajo	Semestral
Políticas y Sistemas de Seguridad Social	Conocer el origen y la evaluación de las instituciones de la seguridad social. Analizar los procesos de redefinición y rediseño de las políticas y sistemas de seguridad social en contextos dinámicos y complejos de reformas en el mundo laboral y social. Comprender la fuerza laboral como sujeto de trabajo y sus interrelaciones con los objetos, los medios y los instrumentos de producción, como ámbito determinante de la seguridad social	Semestral
Sistemas Comparados de Relaciones Industriales	Analizar los sistemas de Relaciones Industriales usados a nivel mundial, en particular en Asia, Europa y América del Norte para comprender su estructura, las causas y los efectos que tienen sobre los Recursos humanos y su impacto sobre la dinámica de las organizaciones. Analizar diversas herramientas que permiten adoptar modelos organizacionales, de Recurso Humanos y de Relaciones Laborales a nuestro entorno y usarlos efectivamente, preservando sus ventajas y previniendo los problemas que pudieran ocasionar en nuestro país	Semestral

Tabla 8: Pensum de 4to Año (Opción Recursos Humanos)

Materia	Objetivo	Régimen
Reclutamiento y Selección de Personal	Desarrollar habilidades en el diseño de políticas, normativas, sistemas y procedimientos para la incorporación de personal a la organización, así como en el manejo de las técnicas y recursos asociados. Identificar y evaluar las competencias básicas y competencias diferenciadoras. Formular y diseñar perfiles de selección, e implantar sistemas de inducción y de obtención de personal	Semestral
Equipos de trabajo	Comprender los procesos que determinan la formación, el desarrollo y el mantenimiento de los equipos de trabajo y utilizar eficientemente las técnicas y recursos que facilitan su organización y funcionamiento. Analizar críticamente los modelos propuestos con el objeto de plantear investigaciones en el contexto venezolano	Semestral
Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial	Disponer de una visión actualizada de la función gerencial, con señalamiento de roles y responsabilidades en el marco de las empresas “progresistas”. Diagnosticar la función gerencial en las empresas, con identificación de la situación en la que se encuentran y llevarlas a una visión “actualizada” mediante un proceso de cambio	Semestral
Desarrollo de Recursos Humanos	Definir los elementos fundamentales que constituyen un sistema de desarrollo de carrera, considerado como un proceso. Integrar la perspectiva organizacional con la perspectiva individual en la planeación de carrera, y diagnosticar el nivel de desempeño de un sistema de planeación de carrera.	Semestral

Tabla 9: Pensum de 4to Año (Opción Compensación y Beneficios)

Materia	Objetivo	Régimen
Planes de Incentivos y de Compensación Variable	Desarrollar habilidades en el diseño de políticas, normativas, sistemas y procedimientos para la incorporación de personal a la organización, así como en el manejo de las técnicas y recursos asociados	Semestral
Compensación y Beneficios: Competitividad Externa	Conocer los elementos que afectan la competitividad de las empresas en relación al mercado de compensación. Examinar con precisión y en forma sistemática las diversas maneras que puede elegir la empresa para compararse con el mercado de compensación y determinar las estrategias y técnicas de posicionarse en él	Semestral
Compensación y Beneficios: Equidad Interna	Conocer con detenimiento los aspectos referidos a las relaciones entre las estructuras de pago y el diseño de la organización y del trabajo, así como el pago por desempeño. El énfasis está puesto en el diseño, las técnicas y los modelos que apoyan las relaciones internas de la organización y la comparabilidad de las percepciones entre los diferentes empleados	Semestral
Planes y Beneficios de Pensión	Desarrollar habilidades para manejar conceptualmente los elementos que conforman un plan de beneficios, las implicaciones en la administración de los recursos humanos, así como su diseño y comunicación	Semestral

Tabla 10: Pensum de 5to Año (Materias Obligatorias)

Materia	Objetivo	Régimen
Introducción al Análisis Financiero	Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas que permitan al profesional de las Relaciones Industriales, la comprensión del entorno financiero en el cual se desenvuelve su actividad, y el uso adecuado de instrumentos de análisis financiero, con el objeto de realizar con eficacia su gestión en función de la correcta dirección de las organizaciones hacia el logro de sus objetivos	Semestral
Sistemas de Información	Introducir al estudiante en el manejo de la información dentro de las organizaciones. Conocer las metodologías y estrategias utilizadas en el desarrollo y diseño de Sistemas de Información. Familiarizar al estudiante con los últimos avances tecnológicos en el área de la computación	Semestral
Higiene y Seguridad Industrial	Reconocer, evaluar y controlar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Interpretar la legislación y normativa correspondiente	Semestral
Psicología Industrial	Conocer las variables psicológicas que modulan el comportamiento laboral y la influencia de los diversos procedimientos de la administración de recursos humanos en el funcionamiento psicológico del individuo y de los grupos. Analizar los fundamentos teóricos que subyacen a los diferentes instrumentos que se utilizan en la evaluación de variables psicológicas, así como desarrollar habilidades para administrar, corregir e interpretar instrumentos de medición psicológica dentro de los alcances de la profesión de Relaciones Industriales	Semestral
Comportamiento Organizacional	La materia pretende explicar cómo una organización logra garantizar el comportamiento adecuado de sus miembros en los cargos y tareas que ella les asigna. Partiendo del conocimiento de las bases teóricas de cualquier organización aborda la comprensión de cómo cada individuo conecta con el sistema de expectativas pautadas que tienen tanto la organización, como sus otros miembros y finalmente sus clientes, de modo que se produzca la conducta adecuada	Semestral
Seguridad Social en Venezuela	Suministrar las herramientas necesarias para comprender y administrar correctamente el Sistema de Seguridad Social Integral de Venezuela	Semestral
Políticas Públicas y Desarrollo Social	Introducir al estudiante en el análisis de políticas públicas y una visión del proceso por el que atraviesan dichas políticas, así como las especificidades que presenta el ámbito del sector social, con particular referencia al caso de Venezuela	Semestral

Ética Profesional	Ofrecer contenidos de reflexión que orienten y guíen el comportamiento profesional del futuro Industriólogo en una perspectiva de justicia	Semestral
Seminario Temático		Semestral

Tabla 11: Pensum de 5to Año (Opción Relaciones Laborales)

Materia	Objetivo	Régimen
Negociación Colectiva	Facilitar al estudiante los conocimientos que permitan analizar las relaciones conflictivas y sus derivaciones contractuales	Semestral
Régimen Impositivo en Venezuela	Conocer los principios y ámbitos de aplicación que rigen la materia tributaria en nuestro país, considerando a esta como un factor que incide preponderantemente en el manejo del negocio en General y en particular, en los efectos financieros asociados a la administración de Recursos Humanos	Semestral
Administración Laboral: Sector Público	Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas que permitan aplicar la legislación laboral en el sector público, en lo que concierne a la gestión, la administración y actos administrativos del Recurso humano al servicio del Estado	Semestral
Jurisprudencia Laboral	Sobre la base del conocimiento de la legislación laboral venezolana, desarrollar la comprensión y el manejo de la interpretación que las diferentes leyes que rigen la materia del trabajo, realizan los Tribunales de la República. Tal conocimiento permite formular con el mayor grado de certeza posible la normativa específica que ha de regir en el lugar de trabajo, así como prever el tratamiento que debe darse a ciertas circunstancias y casos, y poder cuantificar sus alcances anticipando los posibles conflictos que puedan derivarse	Semestral

Tabla 12: Pensum de 5to Año (Opción Recursos Humanos)

Materia	Objetivo	Régimen
Auditoría y Evaluación de personal	Comprender la gestión de Recursos Humanos, sus posibilidades organizativas y su alineación a la gestión y características de la organización. Conocer y evaluar los indicadores de Gestión de los Recursos Humanos. Analizar y evaluar desde el punto de vista estratégico, la gestión de Recursos Humanos y formular políticas congruentes con la estrategia general de la organización. Formular, analizar, Diseñar, administrar e implementar sistemas de Evaluación de personal	Semestral
Planificación Estratégica de Recursos Humanos	Proveer los conceptos básicos inherentes al proceso de planificación estratégica de Recursos Humanos para la aplicación en el diseño de un plan acorde en contextos organizacionales. Se espera que el estudiante sea capaz de aplicar los conceptos en el desarrollo de planes estratégicos y de acción en coherencia con las estrategias organizacionales formuladas a nivel corporativo	Semestral
Problemas de Personal	Ofrecer una visión global de la relación entre los Recursos Humanos y la dinámica de la organización, a fin de conocer las realidades del mundo laboral y desarrollar la capacidad de análisis y las herramientas profesionales para la formulación de soluciones a situaciones profesionales problemáticas	Semestral
Procesos de Comunicación en la organización	Desarrollar actividades y destrezas para comprender, diagnosticar e investigar los procesos de comunicación en la organización	Semestral

Tabla 13: Pensum de 5to Año (Opción Compensación y Beneficios)

Materia	Objetivo	Régimen
Compensación Total y su cuantificación	Desarrollar habilidades para la cuantificación de la compensación total en función de las repercusiones de los correspondientes planes sobre administración a futuro de los recursos financieros de la organización	Semestral
Costos en compensación	Impartir conocimientos para el cálculo y el análisis de los costos relativos a planes de compensación y beneficios	Semestral
Indicadores de Gestión en Compensación	Estudiar los indicadores de gestión en compensación y su interrelación, así como los aspectos y técnicas de comunicación de elementos de compensación destinados a la percepción del personal de la organización	Semestral
Nuevas tendencias en Compensación	Exponer y analizar los enfoques conceptuales más recientes en compensación y las innovaciones en la formulación de sus aspectos operativos	Semestral

Este Pensum, permite a la Escuela de Ciencias Sociales, formar expertos del estudio de trabajo que correspondan al Perfil Ideal o Deseable planteado en la Reforma de Pensum de 1.993.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de Estudio

El tipo de estudio indica la profundidad con la que se quiere abordar el objeto de conocimiento. De acuerdo a Hernández (1998), los tipos de estudios pueden ser clasificados en:

Exploratorios: los cuales pretenden lograr avance en el conocimiento de un fenómeno.

Correlacionales: miden el grado de relación entre variables.

Explicativos: su objetivo es responder a las causas de un fenómeno.

Descriptivos: su objetivo es especificar propiedades de las personas, grupos o comunidades. Miden conceptos y variables con la mayor precisión posible, para luego describir.

Asimismo, Hernández (1.998), indica que la selección de un determinado tipo de estudio, depende de dos factores: el estado de conocimiento del tema investigado que muestra la revisión teórica; y el enfoque que sigue la investigación. A estos, es importarle añadirle un tercer factor referido al objetivo de la investigación.

El objetivo de esta investigación, es Determinar la correspondencia entre el profesional del área de Relaciones Industriales, egresado de la UCAB, desde 1.998 al 2.002, y lo que las empresas modernas venezolanas requieren de dicho profesional. Partiendo de este objetivo, se puede concluir que el estudio pretende medir, describir y evaluar el perfil del Industriólogo egresado de la UCAB, en términos de competencias; y las exigencias que hace la empresa moderna venezolana. Posteriormente integrar las mediciones para establecer la correspondencia referida a cómo son estos perfiles.

En relación al estado de conocimientos del tema investigado, previa revisión bibliográfica se obtuvo que existen estudios que proporcionan bases teóricas y empíricas, que constituyen variables que dan forma a la presente investigación.

Evaluando el enfoque de esta investigación, es descriptivo porque su objetivo es describir el perfil de competencias de los Industriólogos egresados de la UCAB, entre 1998 al 2002, y las competencias exigidas por la empresa moderna venezolana a este profesional.

De la evaluación de estos tres factores, el tipo de estudio que se más se adapta a los requerimientos de esta investigación es el Estudio Descriptivo porque este tiene como fin “Especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro estudio que le sea sometido a análisis” (Dankhe, 1986, Cp. Hernández 1.998 p. 60). Adicionalmente este tipo de estudio, aun cuando no es su finalidad medir relaciones entre variables, permite integrar las mediciones realizadas para decir cómo es el fenómeno y cómo se manifiesta.

El Estudio Descriptivo permitirá describir el Perfil del Industriólogo, egresado de la UCAB, entre 1998 al 2002; y especificar las competencias demandadas por las empresas modernas venezolanas a éste experto. De este modo, se podrá determinar y especificar con precisión el Perfil del egresado y las competencias que le exige la empresa.

2. Diseño Metodológico

El Diseño Metodológico se define como “el plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de la investigación” (Christensen, 1980, Cp. Hernández, 1998, p.106). Martín (1.986, Cp. Balestrini, 2001) los define como “el plan global de investigación...el diseño de una investigación intentar dar respuesta a las preguntas planteadas en la misma” (p.131).

Hernández (1998), plantea que los diseños de investigación, pueden ser clasificados en:

- Experimental: es aquel en el que se manipulan deliberadamente las variables.

- No experimental: es aquel en el cual no se manipulan deliberadamente las variables. Se clasifican en:
 - Diseños transversales: recolectan datos en un tiempo único. Se dividen en: Descriptivos y Correlacionales Causales.
 - Diseños Longitudinales: recolectan datos a través del tiempo. Se dividen en: Descriptivos y Correlacionales.

En base al objetivo de esta investigación, no se pretende someter las muestras a una realidad construida ni manipular e influir en las variables; y la recolección de datos se llevará a cabo en un momento determinado. En consecuencia, el diseño de investigación a ser utilizado es el No Experimental Transversal Descriptivo.

La recolección de los datos se realizará en un momento determinado, para describir el Perfil del Industriólogo egresado de la UCAB y las competencias exigidas por la empresa moderna; por lo que el diseño de investigación es No experimental Transversal Descriptivo; el cual tiene como objetivo “indagar la incidencia y los valores que se manifiestan en una o más variables” (Hernández 1998, p.187). Describe las variables en un momento determinado.

3. Población

Hernández (1998) define la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.230).

La población es el colectivo que se quiere investigar y de la cual se estudiara una parte que reúna las características de ésta. La población que se tomará para este estudio, se divide en:

- Los Industriólogos egresados de la UCAB, sede Distrito Capital, entre 1998 al 2002. En lo sucesivo se le llamará Población 1.

- Las Empresas Modernas Venezolanas de los sectores:
 - Aseguradoras
 - Auditores y consultores
 - Banca
 - Bebidas alcohólicas y no alcohólicas
 - Cemento
 - Farmacéutico
 - Hardware
 - Laboratorios Médicos
 - Telecomunicaciones
 - Tabacaleras
 - Medios Impresos
 - Alimentos
 - Petrolero

que se encuentren localizadas en el Distrito Capital, que posean Gestión de Recursos Humanos y Gestión por Competencias; que se ubiquen en los primeros rankings del estudio realizado por la revista Gerente (2004), el cual se encuentra apoyado en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme; y que tengan bajo su supervisión egresados de Relaciones Industriales de la UCAB. A esta población se le denominó Población 2.

4. Muestra

Se procede, para ejecutar el proceso de validación y confiabilidad, a extraer una muestra representativa de cada una de las poblaciones. Se entiende por muestra “la parte de un colectivo, llamado población o universo, seleccionado con la finalidad de describir

aquel con cierto grado de precisión” (Briones, 1987, p.83). Es importante que la muestra sea representativa para que se puedan generalizar los resultados obtenidos al universo.

La muestra está constituida por una parte de los elementos de la población es “en esencia, un subgrupo de la población” (Hernández, 1998 p. 207).

Partiendo del objetivo de esta investigación, se han definidos dos muestras:

- Industriólogos egresados de la UCAB, sede Distrito Capital, entre 1998-2002. En lo sucesivo, se le denominara Muestra 1

- Empresas, de los sectores:
 - Aseguradoras
 - Auditores y consultores
 - Banca
 - Bebidas alcohólicas y no alcohólicas
 - Cemento
 - Farmacéutico
 - Hardware
 - Laboratorios Médicos
 - Telecomunicaciones
 - Tabacaleras
 - Medios Impresos
 - Alimentos
 - Petrolero

ubicadas en el Distrito Capital, ubicadas en los primeros Ranking de la Revista Gerente (2004); que manejen Gestión por Competencias y que tengan bajo su supervisión egresados de Relaciones Industriales de la UCAB. En lo sucesivo, se le denominara Muestra 2.

En relación al tipo de muestreo, según Hernández (1998) pueden ser:

- Probabilísticos: es aquel en el cual todos los elementos de la población tienen igual posibilidad de ser escogidos. Se fundamenta en la aleatorización. Se subdividen en: Estratificado y por Racimos.
- No Probabilísticos: es aquel en el que la elección de los sujetos depende del criterio y decisión del investigador. Se fundamenta en la conveniencia de criterios subjetivos del investigador. Se clasifican en: Muestra sujeto voluntario, Muestra de expertos, Sujetos Tipos y Por cuotas.

El tipo de muestreo seleccionado para la Muestra 1 es el probabilístico. Adicionalmente se estratificará la muestra de acuerdo a los años de graduación, con el fin de obtener un subgrupo representativo de cada uno de ellos. La selección de esta muestra se hará por medio de Muestreo Probabilístico al Azar.

En el caso de la Muestra 2, fue seleccionado el Muestreo No Probabilístico Intencional o de Conveniencia. Los criterios establecidos, en base a los objetivos de esta investigación, fueron los señalados en las características de la Muestra 2.

5. Unidad de análisis

La unidad de análisis es “el quiénes van a ser medidos, depende de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigación” (Hernández, 1998, p. 204).

Para ésta investigación la unidad de análisis está conformada por cada Industriólogo egresado de la UCAB, sede Distrito Capital, entre 1998 – 2002; y por cada empresa de los sectores seleccionados previamente, localizadas en el Distrito Capital, ubicadas en los primeros Ranking de la Revista Gerente (2004); y que tengan desarrollo de Gestión de Recursos Humanos y Gestión por Competencias.

6. Población y Muestra del Estudio

Este estudio trabajó con dos poblaciones.

- Población 1: Industriólogos egresados de la UCAB, Sede Distrito Capital, entre 1998-2002. Esta comprende quinientos diez (510) egresados, comprendidos entre 1998-2002.

Para el cálculo del Tamaño Muestral, se utilizó la formula:

$$n = \frac{[4 \times p \times q \times N]}{[(e)^2 (N - 1)] + [4 \times p \times q]}$$

Donde:

n = Número de elementos de la muestra

p = Proporción estimada de las características investigadas

q = 1 - p

e = Error de estimación

N= Número de elementos de la población.

Aplicando la formula con los datos del estudio, se tiene:

Datos:

n = ?

p = 0,5

q = 1 - 0,5 = 0,5

e = 7 %

N= 510

$$n = \frac{[4 \times 0,5 \times 0,5 \times 510]}{[(0,07)^2 (510 - 1)] + [4 \times 0,5 \times 0,5]} = 145,96$$

$$n \approx 146$$

El tamaño muestral de la Población 1 es de, aproximadamente, ciento cuarenta y seis (146) egresados, con un nivel de Confianza del 95% y un error del 7%.

Para efectuar el Muestreo Estratificado, con el fin de obtener un subgrupo de cada año para que estos estén representado proporcionalmente, se utilizó la formula de Hernández (1998):

$$Ksh = \frac{n}{N}$$

Donde:

Khs = Fracción constante por la que se debe multiplicar cada estrato

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Aplicando esta fórmula a los datos de la muestra 1, se tiene:

Khs = ?

n = 146

N = 510

$$Ksh = \frac{146}{510} = 0,34902$$

Tabla 14: Muestreo Estratificado

Años	1998	1999	2000	2001	2002	Total
Población	130	141	126	97	16	510
Tamaño Muestral	37	40	36	28	5	146,00
%	25,5%	27,6%	24,7%	19,0%	3,1%	100%

- Población 2: Empresas de los sectores: Aseguradoras Auditores y consultores, Banca, Bebidas alcohólicas y no alcohólicas, Cemento, Farmacéutico, Hardware, Laboratorios Médicos, Telecomunicaciones, Tabacaleras, Medios Impresos, Alimentos y Petrolero; localizadas en el Distrito Capital, ubicadas en los primeros Ranking de la Revista Gerente (2004); y que posean desarrollo de Gestión de Recursos Humanos y Gestión por Competencias.

7. Instrumento de Recolección

Una vez escogido el diseño de investigación que será utilizado, y su respectiva muestra, se procede a la recolección de datos sobre las variables involucradas en esta investigación. Para llevar a cabo esta recolección es necesario seguir una serie de pasos para obtener la información requerida por el estudio.

- Seleccionar un instrumento de medición o desarrollar uno.
- Aplicar dicho instrumento de medición.
- Preparar las mediciones obtenidas para ser analizadas.

Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos indispensables que son: confiabilidad y validez. Refiriéndose la primera al grado en que su aplicación repetida, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados; y la segunda representa el grado en que un instrumento mide una variable.

El instrumento seleccionado fue el **Cuestionario**, que consiste en “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández, 1998, p.276).

Previo a la elaboración del Cuestionario, se procedió a definir conceptual y operacionalmente las variables a medir. (Ver Anexo A).

Posteriormente se realizó la revisión del cuestionario utilizado por el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003), el cual tenía como finalidad iniciar la discusión, a nivel Europeo, sobre el campo de las competencias y las destrezas a nivel

institucional y áreas temáticas. Este fue seleccionado para utilizarlo en la recolección de datos de la presente investigación, por encontrarse en línea con las variables a ser medidas. Se le realizó las respectivas modificaciones para que se adecuara totalmente a las necesidades de este estudio, teniendo un cuestionario para cada una de las muestras (Ver Anexo B y Anexo C)

El formato general de los cuestionarios, está compuesto por: cuestionario final quedó compuesto por:

Parte I: Datos Personales (varía dependiendo de la muestra)

Parte II: Preguntas referidas a valoración de la formación recibida y de la carrera

Parte III: Medición de competencias genéricas.

Parte IV: Medición de Compuestas específicas.

Las preguntas que contienen los cuestionarios, es una combinación de Preguntas abiertas y cerradas.

7.1 Confiabilidad y Validez

La confiabilidad y la validez son dos requisitos, indispensables, que debe poseer cualquier instrumento de recolección de datos.

Para la elaboración del Cuestionario utilizado como base para construir el instrumento de esta investigación, fueron realizados veinte estudios en el campo de competencias para obtener un promedio de 85 competencias, para posteriormente estructurar el cuestionario y someterlo a la aprobación del comité de experto. En consecuencia, se posee evidencias referentes a la confiabilidad y validez de este.

Los instrumentos utilizados para medir las variables del presente estudio, fue sometido a evaluación de dos expertos en Metodología y un experto en e Competencias y Recursos Humanos. Para su evaluación, los investigadores presentaron a cada experto los

objetivos de la investigación, la operacionalización de las variables, los instrumentos y un formato de evaluación (Ver Anexo D). Los expertos validaron los instrumentos, con sus respectivas observaciones. Adicionalmente, se aplicó el instrumento dos veces a varios individuos para medir la confiabilidad. De este modo, se garantiza que el instrumento posee validez y confiabilidad.

8. Codificación de los Datos

Los ítems contenidos en los instrumentos de recolección fueron precodificados antes de su aplicación, exceptuando las preguntas abiertas.

Para la codificación de las respuestas, en primer lugar, se procedió a codificar aquellas preguntas referidas a sexo, finalización de estudios, situación laboral, valoración de la formación, oportunidades de empleo y referidas a las competencias. Seguidamente, se elaboró el libro de códigos correspondiente al cuestionario de egresados (Anexo E) y el libro de código correspondiente al instrumento de las empresas (Anexo F).

Luego de la aplicación de los instrumentos, se procedió a basear los datos. Para esto se utilizó el paquete estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Posterior a la recolección de la data se procedió a realizar el análisis estadístico. Es importante señalar que la estructura que se siguió para la presentación de los resultados fue:

1. Resultados de la Muestra 1: contiene los resultados de los datos arrojados por los Industriólogos, egresado de la UCAB, entre 1998 al 2002. Tiene una primera parte referida a los datos demográficos. En este apartado se realizó el cruce de las siguientes variables:
 - a. Sexo y edad.
 - b. Sexo y Año de finalización de estudios.

Se procesa de forma separada la variable situación laboral.

Seguidamente, se presenta la parte II, correspondiente a la formación y oportunidades de empleo del egresado. El procesamiento de estas variables se hizo de forma separada.

Una tercera Parte, corresponde a la presentación de los resultados referidos a las competencias generales y específicas. Se procedió al análisis de cada competencia contenida en el cuestionario, efectuado un cruce entre la importancia que tiene la habilidad para el egresado y nivel en que este la desarrolló en sus estudios.

2. Resultados de la Muestra 2: su estructura, en cuanto a procesamiento de datos, es igual a la de la muestra uno; siendo la única diferencia en la parte III, donde los resultados referidos a los ítems de competencias se presenta un cruce de importancia que le da la empresa a cada habilidad para el ejercicio del profesional de Relaciones Industriales y el nivel de dominio que demuestra el egresado en esta.

1.- Resultad de la Muestra 1

Parte I: Datos Demográficos

Tabla 15: Edad * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Edad	NC	2	5	7
	23	0	2	2
	24	0	2	2
	25	1	5	6
	26	2	15	17
	27	7	32	39
	28	4	20	24
	29	1	26	27
	30	2	11	13
	31	1	3	4
	32	0	1	1
	33	1	0	1
	36	0	1	1
	37	0	1	1
Total		21	124	145

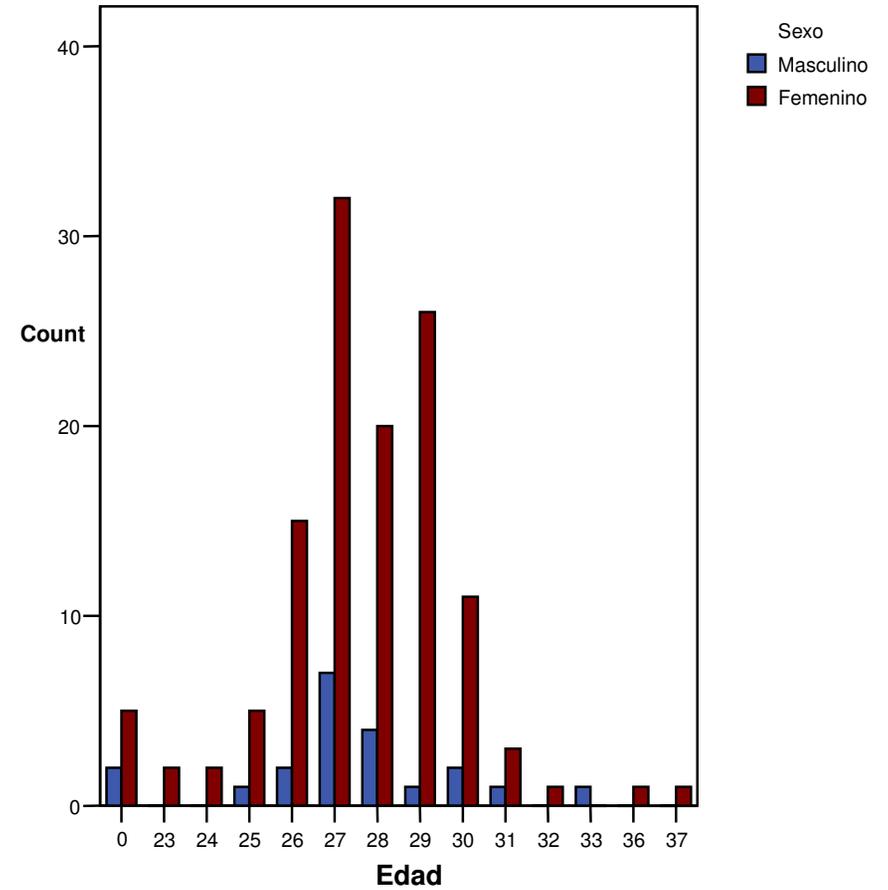


Gráfico 2: Edad y Sexo

1.- Datos Demográficos

1.1 Sexo y Edad

Se puede observar que de ciento cuarenta y seis egresados (146), a los cuales les fue aplicado el instrumento, ciento veinticuatro (124) pertenecen al sexo femenino, mientras que veintiún (21) encuestados son del sexo masculino. Existiendo una proporción, aproximada, de seis (6) mujeres por cada hombre que contestó el cuestionario. Este tipo de resultados es típico para la carrera de Relaciones Industriales.

Las edades de la Muestra 1, se encuentran comprendidas desde veintitrés (23) hasta los treinta y siete (37) años de edad. Distribuyéndose de acuerdo a la siguiente presentación:

Tabla 16: Estadísticas de Edad

N	Valid	146
	Missing	0
Mean		26,53
Mode		27
Percentil	25	27,00
es	50	27,00
	75	29,00

El 25% de menor edad está comprendido entre veintitrés (23) y veintisiete (27) años. Del 25% al 75% se encuentra entre veintisiete (27) y veintiocho (28) años, por lo que cuatro (4) de cada diez (10) egresados se ubica en este rango de edades, quedando el 25% de mayor edad entre veintinueve (29) y treinta y siete (37) años.

Ocho de cada diez individuos encuestados pertenecen al sexo femenino y manifestaron tener veintisiete (27) años de edad, siendo esta la edad con mayor frecuencia (moda estadística).

Sexo y Finalización de Estudios

Tabla 17: Sexo * Finalización de Estudios Crosstabulation

Count

		Finalización de Estudios					Total
		1998	1999	2000	2001	2002	
Sexo	Masculino	5	7	7	1	1	21
	Femenino	38	29	25	26	6	124
Total		43	36	32	27	7	145

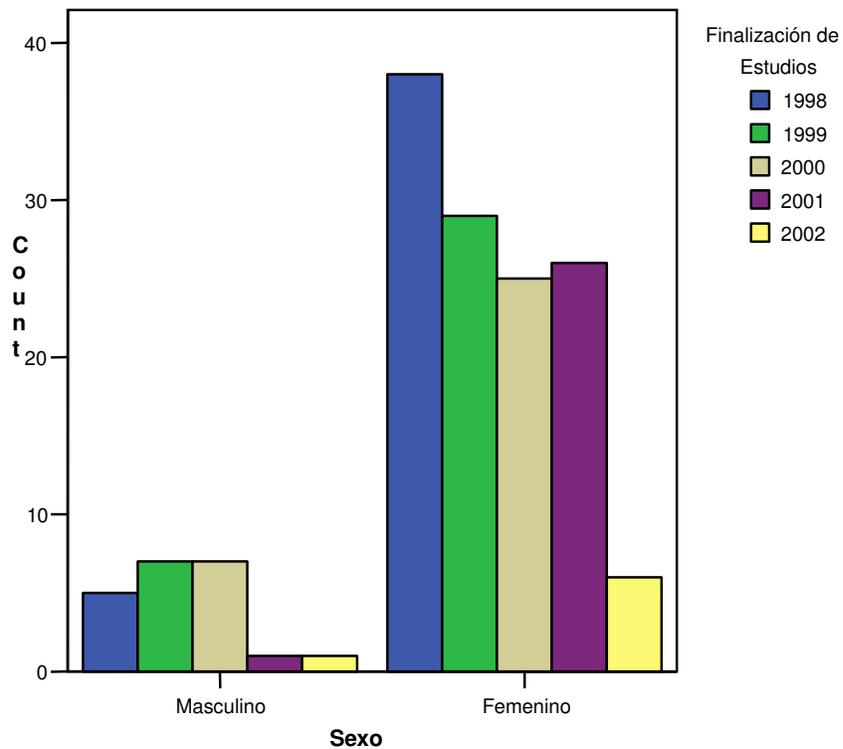


Gráfico 2: Sexo y Finalización de Estudios

1.2. Sexo y Finalización de Estudios

En el Capítulo III, referido al Marco Metodológico, en la Tabla 14, se especifican las proporciones resultantes del Muestreo Estratificado aplicado a la Muestra 1, para obtener grupos representativos, de egresados, por cada año que comprende esta investigación.

Partiendo del análisis de los resultados de las repuestas a la pregunta referida al año de culminación de estudios, se concluye que las proporciones se encuentran cercanas a las planteadas inicialmente en los cálculos del Muestreo Estratificado. Por lo que se tiene subgrupos representativos de cada año.

Cuarenta y tres individuos (43), de los ciento cuarenta y seis (146) encuestados, finalizaron sus estudios en el año 1998, es decir, que tres (3) de cada diez (10) egresado manifestaron haber culminado en este año. De estos tres (3), uno es de sexo masculino.

De treinta y seis (36) encuestados, siete (7) hombres y veintinueve (29) mujeres, de la Muestra 1, culminaron sus estudios en el año 1999. La proporción correspondiente a este año es de dos (2) de cada diez (10) encuestados.

De treinta y dos (32) encuestados, siete (7) hombre y veinticinco (25) mujeres, de la Muestra 1, culminaron sus estudios en el año 2000. La proporción correspondiente a este año, al igual que el año 1.999, es dos (2) de cada diez (10) egresados encuestados.

Veintisiete (27) egresados encuestados, un (1) hombre y veintiséis (26) mujeres, de la Muestra 1, culminaron sus estudios en el año 2001. La proporción correspondiente a este año es de, aproximadamente, dos (2) de cada diez (10) encuestados.

De siete (7) egresados, un (1) hombre y seis (6) mujeres, de la Muestra 1, culminaron sus estudios en el año 2002. La proporción correspondiente a este año es de, aproximadamente, uno (1) de cada diez (10) encuestados.

1.3 Situación Laboral

Tabla 18: Situación Laboral

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto	1	,7	,7	,7
	Trabajando en puesto relacionado con estudios	108	74,0	74,0	74,7
	Trabajando en puesto No relacionado con estudios	30	20,5	20,5	95,2
	Ampliando estudios	2	1,4	1,4	96,6
	Desempleado	2	1,4	1,4	97,9
	Otro	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

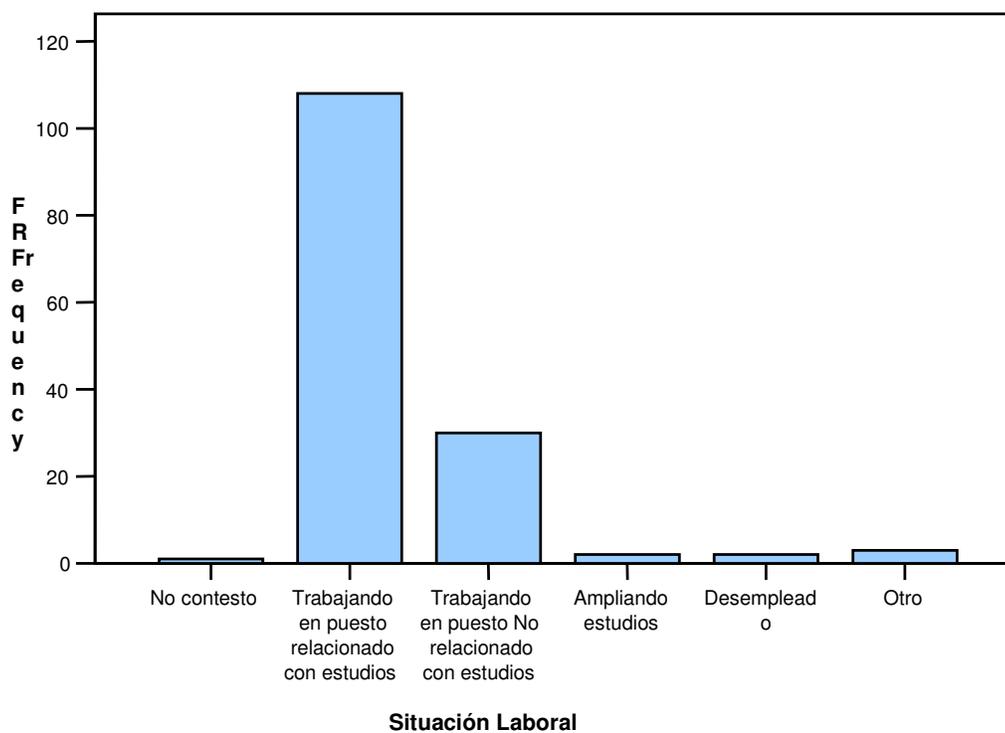


Gráfico 4: Situación Laboral

1.3 Situación Laboral

De ciento cuarenta y seis egresados (146), de Relaciones Industriales de la UCAB, entre los años 1998 al 2002, que conforman la Muestra 1 de esta investigación, ciento ocho (108) manifestaron estar trabajando en puestos relacionados con sus estudios. Esto representa una proporción de siete (7) egresados por cada diez (10).

Mientras que treinta (30) de esta muestra contestaron que se encuentran laborando en puestos no relacionados con sus estudios, es decir, dos (2) de cada diez (10) egresados encuestado.

Los ocho (8) encuestados restantes se encuentran ubicados en las opciones de: No contesto, Ampliando Estudios, desempleado y otros, es decir, que uno (1) de cada diez (10) egresados contestó una de estas alternativas.

2.- Formación y oportunidad de empleo

2.1 Valoración de la formación Recibida

Tabla 19: Valoración de la Formación recibida

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto	3	2,1	2,1	2,1
	Muy Adecuada	27	18,5	18,5	20,5
	Lo suficientemente adecuada	97	66,4	66,4	87,0
	Algo adecuada	18	12,3	12,3	99,3
	Poco adecuada	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Formación

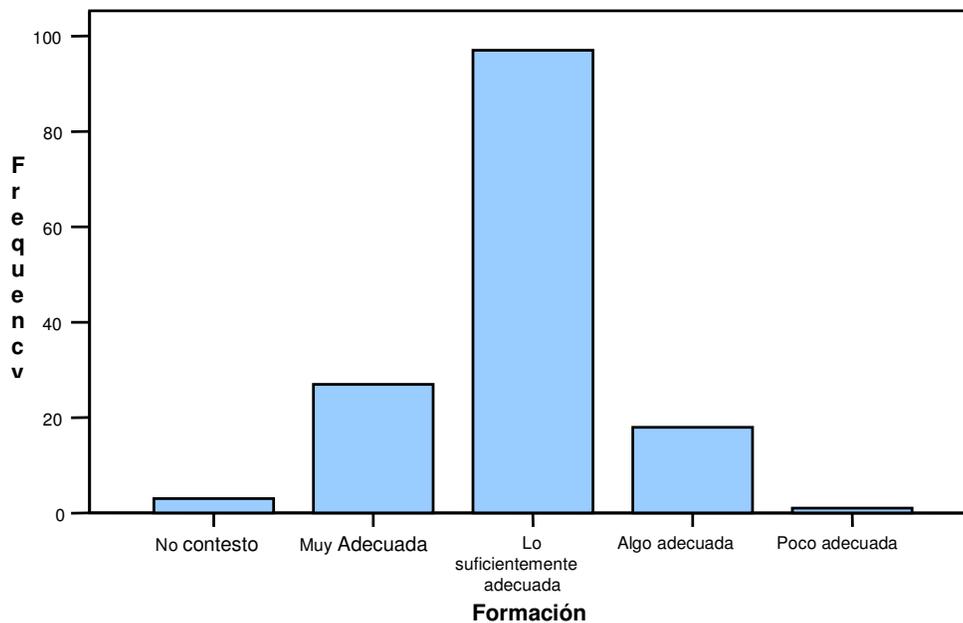


Gráfico 5: Valoración de la formación recibida

2.1 Valoración de la Formación Recibida

En relación a la formación que han recibido los egresados en Relaciones Industriales, de la UCAB, entre 1998 al 2002, noventa y siete (97) de estos, es decir, una proporción de siete (7) de cada diez (10), manifestaron que la formación que obtuvieron durante sus estudios de pregrado fue lo suficientemente adecuada para el ejercicio de la profesión.

Veintisiete (27) de ciento cuarenta y seis (146) encuestados, es decir, una proporción aproximada de dos (2) por cada diez (10) egresados respondió que la formación que recibió en la carrera de Relaciones Industriales fue muy adecuada para el desempeño de sus funciones.

Los veintidós (22) encuestados restantes contestaron que la formación recibida durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB fue algo o poca adecuada. Esto representa una proporción de un (1) egresado por cada diez.

2.2 Oportunidades de empleo

Tabla 20: Oportunidades de Empleo

		Frecuencia	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No Contesto	3	2,1	2,1	2,1
	Muchas	15	10,3	10,3	12,3
	Suficientes	47	32,2	32,2	44,5
	Algunas	73	50,0	50,0	94,5
	Pocas	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Oportunidades de Empleo

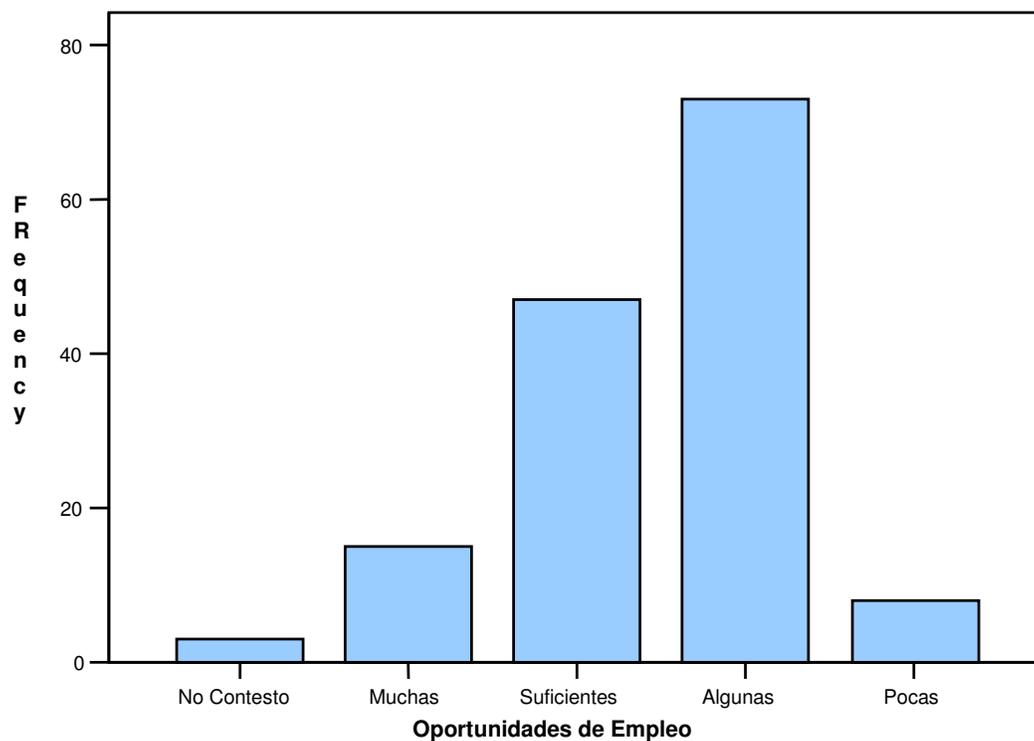


Gráfico 6: Oportunidades de empleo

2.2 Oportunidades de empleo

Del total de la Muestra 1, compuesta por ciento cuarenta y seis (146) egresados, setenta y tres (73), es decir, la mitad de la muestra opinó que las posibilidades de empleo en el campo de las Relaciones Industriales llegan a ser las suficientes para ejercer su profesión. Es decir, cinco (5) de cada diez (10) individuos encuestados, manifestaron que las oportunidades de empleo son algunas para el número de expertos en esta disciplina.

Es importante destacar que sesenta y dos (62) egresados encuestados opinaron que las oportunidades de empleo para el profesional de Relaciones Industriales, se encuentran entre las alternativas muchas. Esto representa una proporción de cuatro (4) por cada diez (10) egresados.

En cuanto a los egresados que opinaron que las posibilidades de empleo son muy pocas, estos fueron ocho (8) encuestados, concluyendo así una proporción de uno (1) por cada diez (10) individuos.

3. Competencias Genéricas

A continuación se presentan la comparación de las respuestas referidas a la importancia que los egresados dan a las competencias genéricas y lo que creen haber recibido durante sus estudios.

3.1 Capacidad de análisis y síntesis

Tabla 21: Capacidad de Análisis y Síntesis (Imp) * Capacidad de Análisis y Síntesis (Formación) Crosstabulation

		Capacidad de Análisis y Síntesis (Formación)			Total
		Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de Análisis y Síntesis (Imp)	Poco	2	0	0	2
	Lo suficiente	5	12	8	25
	Mucho	11	69	39	119
Total		18	81	47	146

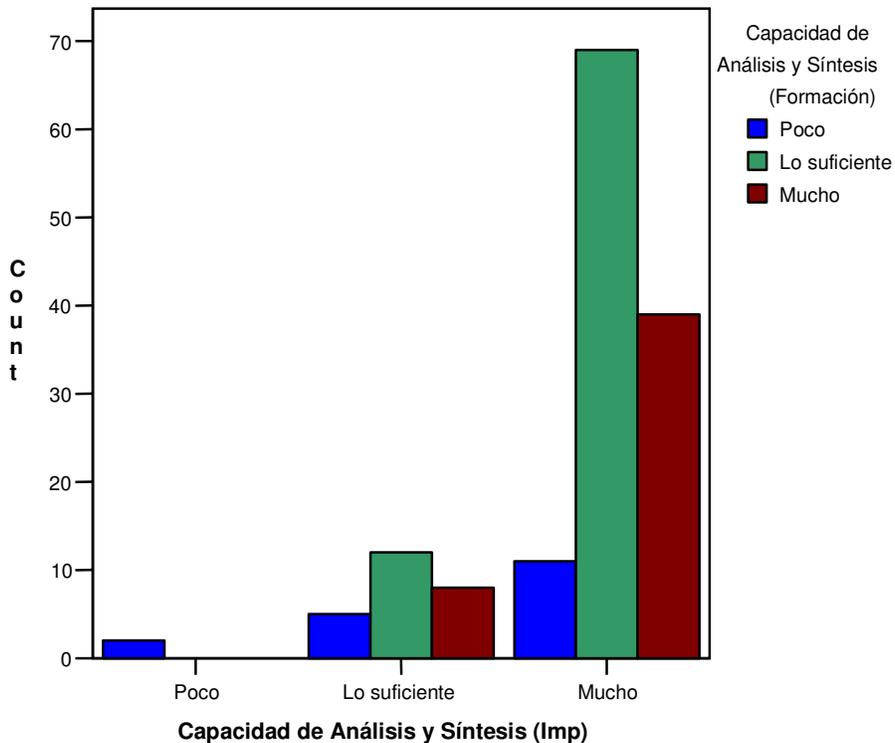


Gráfico 7: Cap. De análisis y síntesis

3.1. Capacidad de análisis y síntesis

Se define como la habilidad cognoscitiva que abarca la comprensión y manipulación de ideas y pensamientos, referido a un todo y sus partes.

De la Muestra 1, correspondiente a los egresados en Relaciones Industriales, de la UCAB, desde 1998 al 2002, sesenta y nueve (69) de ciento cuarenta y seis (146), opinaron que la Capacidad de Análisis y Síntesis es muy importante para el ejercicio de la profesión y que esta fue lo suficientemente desarrollada, a través de diversas cátedras de estudio. Esto representa la opinión de, aproximadamente, cinco (5) de cada diez egresados.

Por otra parte, treinta y nueve (39) egresados consideraron que esta competencia es muy importante para su desempeño como profesionales de la disciplina y que fue muy desarrollada en sus estudios de pregrado en la UCAB. Esta opinión fue manifestada por tres (3) de cada diez (10) licenciados.

Once (11) egresados manifestaron que el nivel en que fue desarrollada la Capacidad de Análisis y Síntesis, en sus estudios de pregrado fue poca, aunque esta es considerada como muy importante por los mismos.

Del total de ciento cuarenta y seis (146) encuestados, veinticinco (25) opinaron que esta habilidad es lo suficientemente importante para el desempeño de su profesión. Mientras que cinco (5) de estos veinticinco (25) que su formación para desarrollar esta competencia fue poca, doce (12) que fue lo suficiente y ocho (8) que fue muy desarrollada.

Solamente dos (2) egresados manifestaron que dicha habilidad es poco importante para su profesión y que de igual forma fue poco desarrollada en sus estudios.

3.2. Capacidad para aplicar conocimientos en la Práctica

Tabla 22: Capacidad de Aplicar conocimientos en la práctica (Imp) * Capacidad de Aplicar conocimientos en la práctica (Formación) Crosstabulation

Count		Capacidad de Aplicar conocimientos en la práctica (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de Aplicar conocimientos en la práctica (Imp)	Nada	1	0	0	0	1
	Poco	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	1	33	21	3	58
	Mucho	3	42	28	13	86
Total		5	76	49	16	146

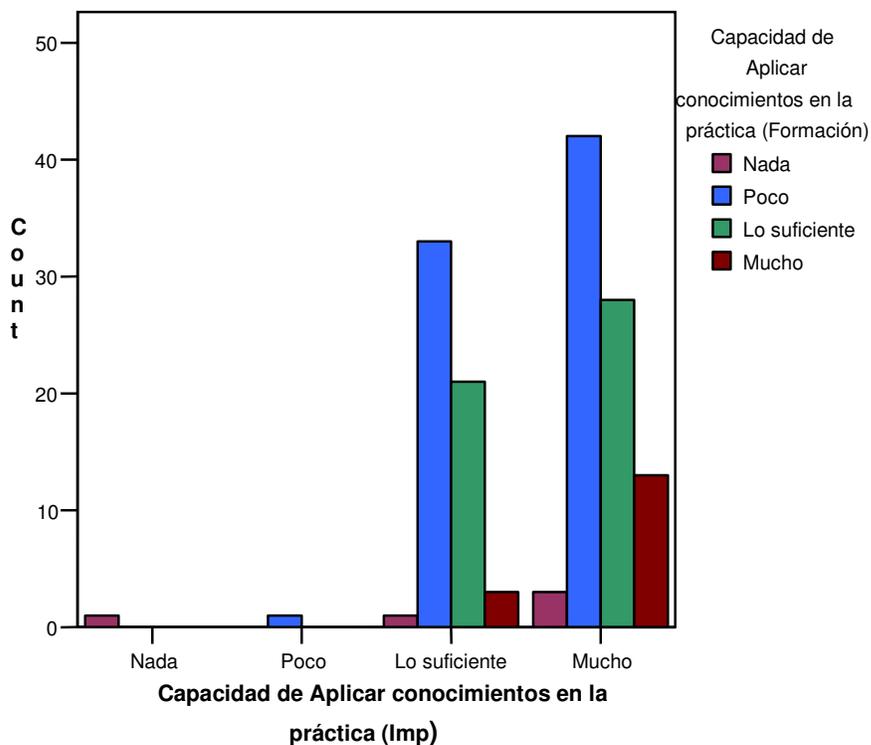


Gráfico 8: Cap. De aplicar conocimientos en la práctica

3.2. Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

Esta habilidad es definida como aquella que permite al individuo relacionar sus conocimientos teóricos con la práctica para poder aplicarlos en el lugar de trabajo.

De ciento cuarenta y seis egresados (146) que respondieron el instrumento, se obtuvo que cuarenta y dos (42) opinaron que la importancia de esta competencias es mucha; y que la formación que recibieron para desarrollarla fue muy poca para la importancia que la misma tiene, es decir, que tres (3) de cada diez (10) egresados tiene esta opinión. Mientras que veintiocho (28) individuos mantienen la importancia de esta competencia, a diferencia que manifestaron que la misma fue lo suficientemente desarrollada en sus estudios. Finalmente dieciséis (16) egresados, también manifestaron que esta competencia es muy importante para el ejercicio de la profesión; sin embargo tres (3) de estos se ubican en que la universidad no proporcionó la formación necesaria; y trece (13) consideraron que si fue muy desarrollada.

Cincuenta y cuatro (54) individuos a los que se les aplicó el cuestionario, consideraron que la habilidad es lo suficientemente importante para el ejercicio de la profesión. Esto representa cuatro (4) de cada diez individuos que contestaron. De este total treinta y tres (33) consideraron que fue poco desarrollada en sus estudios de pregrado, y veintiuno (21) que fue suficientemente desarrollada.

3.3. Planificación y Gestión del tiempo

Tabla 23: Planificación y Gestión del Tiempo (Imp) * Planificación y Gestión del Tiempo (Formación) Crosstabulation

Count		Planificación y Gestión del Tiempo (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Planificación y Gestión del Tiempo (Imp)	Nada	1	0	0	0	1
	Poco	0	0	1	0	1
	Lo suficiente	2	14	17	1	34
	Mucho	12	60	27	11	110
Total		15	74	45	12	146

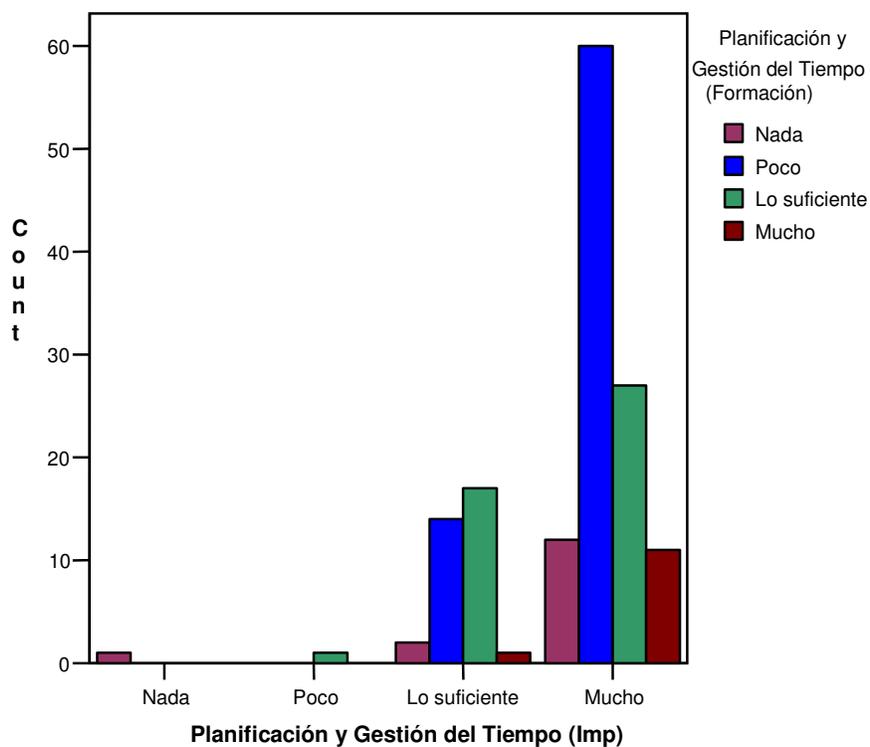


Gráfico 9: Planificación y gestión del tiempo

3.3. Planificación y gestión del tiempo

Se define como la habilidad de organizar el trabajo en función del tiempo, de acuerdo a la importancia y prioridad de las actividades para cumplir las metas propuestas por la organización.

Sesenta (60) egresados de Relaciones Industriales, de la UCAB, entre 1998 al 2002, opinaron que esta habilidad es muy importante para la profesión; y que fue poco desarrollada durante sus estudios. Esto representa una proporción de cuatro (4) de cada diez (10) egresados. Por otra parte, treinta y ocho (38) individuos manifestaron que la competencia es muy importante; de este total diecisiete (17) consideraron que fue suficientemente desarrollada en sus estudios de pregrado y once (11) que fue muy desarrollada.

Doce (12) egresados contestaron que esta habilidad es muy importante y no fue desarrollada en sus estudios.

Catorce (14) egresados consideraron que esta competencia es lo suficientemente importante y que fue poco desarrollada en sus estudios de pregrado; y diecisiete (17) egresados que es lo suficientemente importante y desarrollada en la universidad.

3.4. Conocimientos Generales Básicos sobre el área de estudio

Tabla 24: Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio (Imp) * Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio (Formación) Crosstabulation

Count

		Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio (Imp)	Poco	0	2	0	5	7
	Lo suficiente	0	5	35	11	51
	Mucho	1	8	41	38	88
Total		1	15	76	54	146

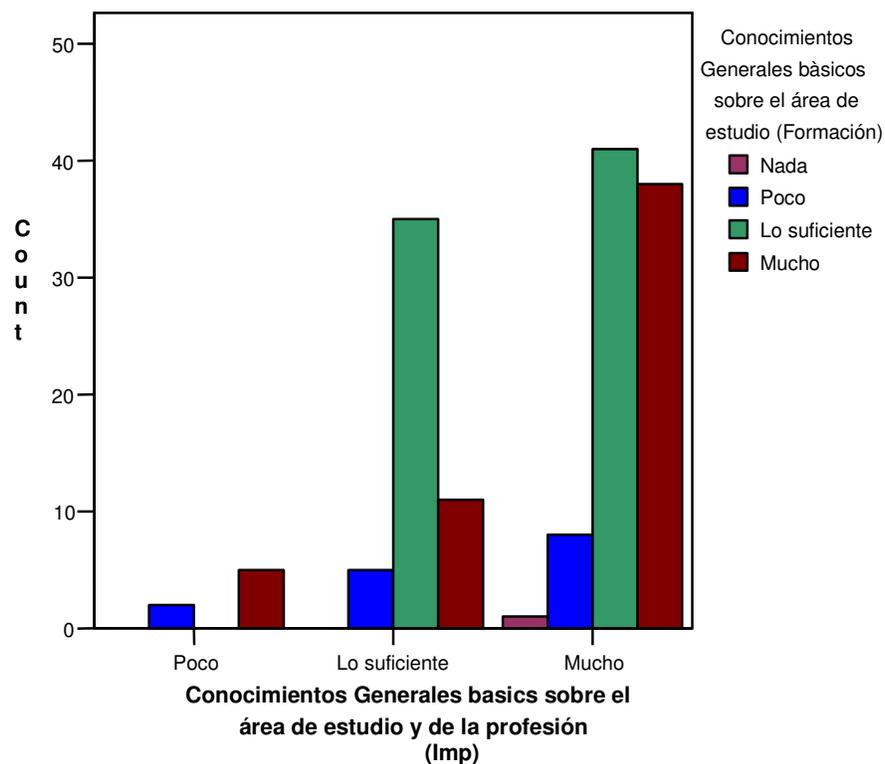


Grafico 10: Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio

3.5. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio y de la profesión

Es comprensión y entendimiento los diferentes subsistemas de las Relaciones Industriales.

De ciento cuarenta y seis encuestados (146), ochenta y ocho (88) respondieron que la competencia es muy importante para el ejercicio de la profesión, esto representa seis (6) de cada diez (10).

De estos ochenta y ocho (88) egresados, setenta y nueve (79) opinaron que la formación fue lo suficientemente adecuada o muy adecuada, y el restante que fue nada o poco desarrollada. En conclusión, de cada ocho (8) egresados que consideraron que la formación se ubica entre las alternativas de lo suficiente o muy desarrollada, hay uno (1) que manifiesta que fue nada o poco desarrollada durante sus estudios de pregrado.

Cincuenta y un (51) individuos encuestados de ciento cuarenta y seis (146), coincidieron en que esta habilidad es lo suficientemente importante. De este total, nueve (9) de cada diez (10) manifestó, en cuanto a la formación respecto a esta, que fue suficiente o muy adecuada; y solo uno (1) que fue poco desarrollada. Por lo que la proporción de los que manifestaron que fue muy desarrollada, con respecto a los que opinaron que fue poco desarrollada es de nueve (9) a uno (1).

3.5. Conocimiento oral y escrito del propio idioma

Tabla 25: Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Imp) * Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Formación) Crosstabulation

Count

		Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Imp)	No Contesto	2	0	0	0	0	2
	Nada	0	1	0	0	0	1
	Lo suficiente	0	3	7	17	3	30
	Mucho	0	7	23	25	58	113
Total		2	11	30	42	61	146

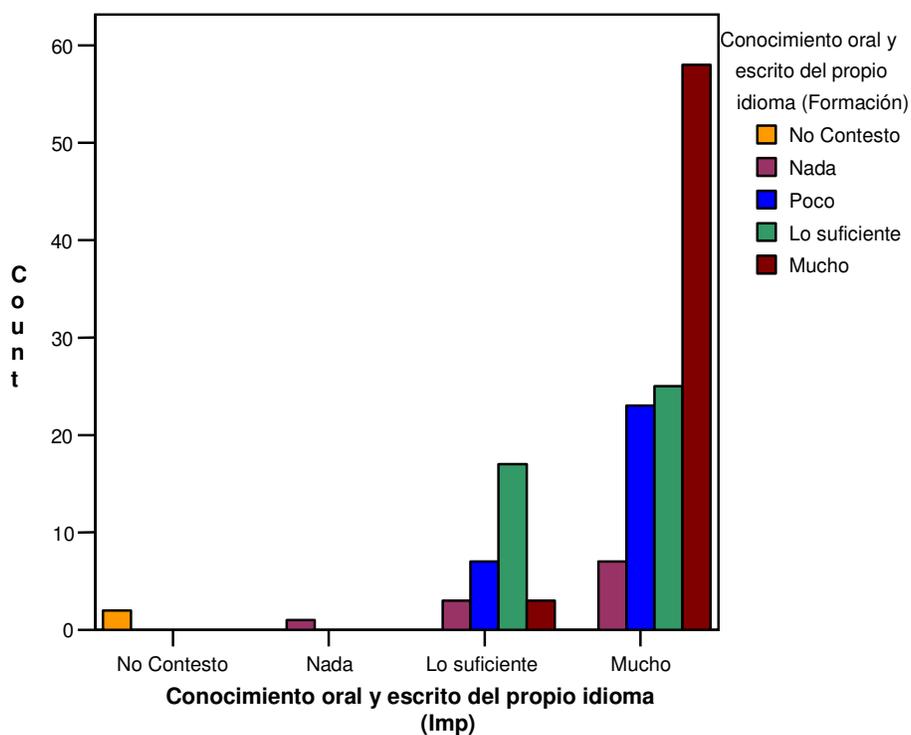


Gráfico 11: Conocimiento oral y escrito del propio idioma

3.5 Comunicación oral y escrita del propio idioma

Habilidad lingüística referida a la expresión de ideas, pensamientos y opiniones, tanto oral como escrita, en el idioma Español.

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, ciento trece (113), es decir, más del 50%, opinaron que la habilidad lingüística en el idioma Español, es muy importante para el ejercicio de la profesión, aproximadamente, ocho (8) de cada diez (10). De este total, cincuenta y ocho (58) consideraron que fue muy desarrollada en sus estudios de pregrado de Relaciones Industriales, de la UCAB. Mientras que treinta (30) egresados respondieron que la formación recibida fue nada o poca.

En relación al segmento, compuesto por treinta (30) egresados que manifestaron que la competencia es suficientemente importante, veinte (20) seleccionaron la alternativa de suficientemente desarrollada o muy desarrollada; y solo diez (10) que fue poco o nada desarrollada, existiendo así una proporción de dos (2) a uno (1).

3.6. Conocimientos de un segundo idioma

Tabla 26: Conocimientos de un segundo idioma (Imp) * Conocimientos de un segundo idioma (Formación) Crosstabulation

		Conocimientos de un segundo idioma (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Conocimientos de un segundo idioma (Imp)	Poco	0	6	8	0	0	14
	Lo suficiente	0	24	25	1	1	51
	Mucho	1	40	39	1	0	81
Total		1	70	72	2	1	146

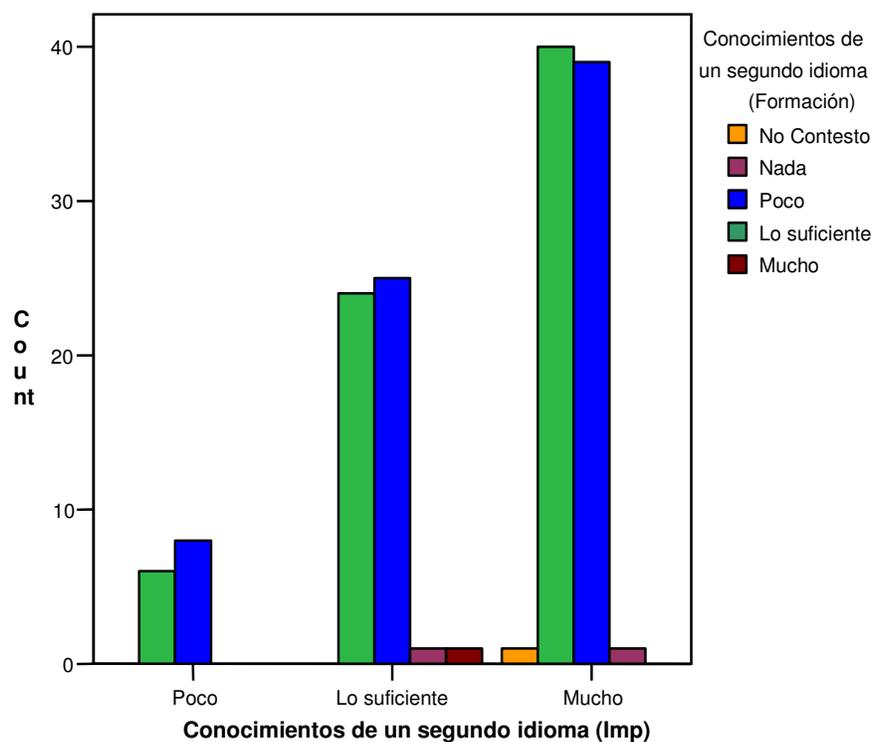


Gráfico 12: Conocimiento de un segundo idioma

3.6. Conocimientos de un segundo idioma

Habilidad lingüística referida a la expresión, tanto oral como escrita, en el manejo y comprensión de un idioma distinto al español.

Setenta y nueve (79) egresados, de ciento cuarenta y seis (146) opinaron que la importancia de poseer conocimientos de un segundo idioma, es mucha; mas los mismos opinan que la formación, respecto a esta habilidad, que recibieron en la universidad fue poca o ninguna. Esto está representado por una proporción de cinco (5) de cada diez (10) egresados.

Mientras que cuarenta y nueve (49), de los cincuenta y un (51) egresados que manifestaron que esta habilidad es suficientemente importante; opinaron que la formación recibida para el desarrollo de esta habilidad fue poca o nada.

3.7. Habilidades Básicas del manejo del Computador

Tabla 27: Habilidades básicas de manejo del computador (Imp) * Habilidades básicas de manejo del computador (Formación) Crosstabulation

Count		Habilidades básicas de manejo del computador (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidades básicas de manejo del computador (Imp)	Poco	0	2	2	0	4
	Lo suficiente	1	9	11	1	22
	Mucho	10	82	22	6	120
Total		11	93	35	7	146

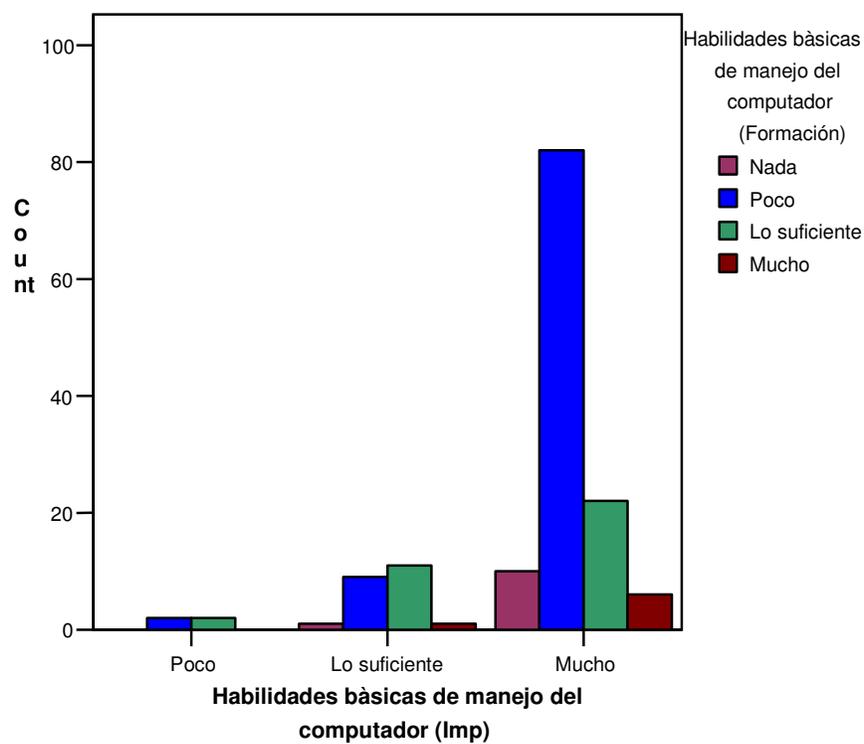


Gráfico 13: Habilidades de manejo del computador

3.7. Habilidades Básicas del manejo del Computador

Habilidad tecnológica relacionada al uso y comprensión de las herramientas básicas que proporciona el PC para facilitar y hacer más eficientes las labores asignadas.

De la Muestra 1, conformada por ciento cuarenta y seis (146) egresados, ciento veinte (120) manifestaron que la competencia es muy importante para el ejercicio de la profesión, es decir, ocho (8) de cada diez (10) egresados. De este total noventa y dos (92) opinaron que esta habilidad no fue poco o nada desarrollada durante sus estudios en la UCAB. En contra a veintiocho (28) egresados que consideraron que fue lo suficientemente desarrollada o muy desarrollada.

Por lo que la proporción de los que consideraron que fue poco o nada desarrollada esta habilidad, en relación a los que opinaron que fue suficientemente desarrollada o muy desarrollada es de cuatro (4) a una (1).

3.8. Habilidades de investigación

Tabla 28: Habilidades de Investigación (Imp) * Habilidades de Investigación (Formación)

Crosstabulation

Count		Habilidades de Investigación (Formación)			Total
		Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidades de Investigación (Imp)	Poco	9	24	7	40
	Lo suficiente	5	34	14	53
	Mucho	6	13	34	53
Total		20	71	55	146

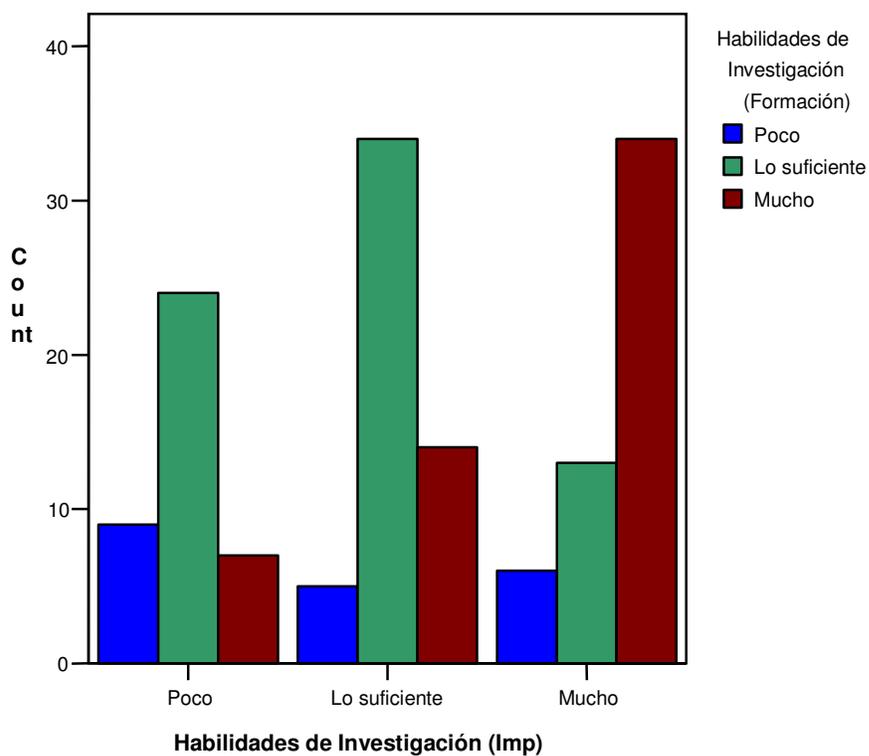


Gráfico 14: Habilidades de Investigación

3.8. Habilidades de investigación

Capacidad de aplicar el método científico para la resolución de problemas en el lugar de trabajo y tomar el liderazgo en el desarrollo de proyectos.

En relación a esta competencia cincuenta y tres (53) de los egresados de la Muestra 1, consideraron que es muy importante, es decir, tres (3) de cada diez (10) egresados. Está misma proporción fue presentada por el segmento que opinó que la habilidad es lo suficientemente importante.

De los cincuenta y tres (53), que opinaron que es muy importante, existe una distribución de seis (6) de cada diez (10) que consideraron que fue muy desarrollada en sus estudios de pregrado, dos (2) de cada diez (10) que manifestaron que fue suficientemente importante y dos (2) que fue poco desarrollada.

Mientras que del segmento que piensa que es lo suficientemente importante, tres (3) egresados opinaron que fue muy desarrollada, seis (6) que fue lo suficientemente desarrollada y uno que fue poco desarrollada.

Existe un 27% que considera que la competencia es poco importante. Sin embargo de este porcentaje, se encuentra un 77% que opina que recibió suficiente o mucha formación en cuanto a habilidad de investigación.

3.9. Capacidad de aprender

Tabla 29: Capacidad de aprender (Imp) * Capacidad de aprender (Formación)

Crosstabulation

Count		Capacidad de aprender (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de aprender (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Poco	0	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	0	2	3	14	7	26
	Mucho	0	4	8	55	51	118
Total		1	6	12	69	58	146

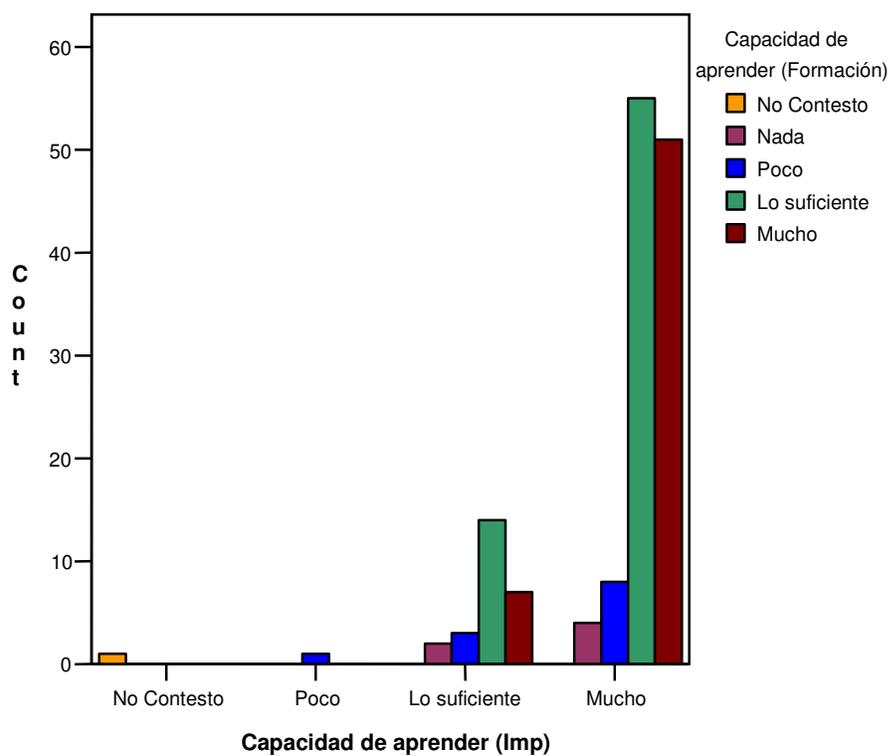


Gráfico 15: Capacidad de aprender

3.9. Capacidad de aprender

Habilidad de mantenerse en constante adquisición de conocimientos, a través de la práctica o la experiencia, que amplíe la comprensión y entendimiento de diversos temas.

De los ciento cuarenta y seis (146) individuos a los que se les aplicó el instrumento, ciento dieciocho (118) contestó que la habilidad es muy importante. De este total, cuatro (4) de cada diez (10) egresados consideraron que fue muy desarrollada en sus estudios de Relaciones Industriales, cinco (5) de cada diez (10) que fue suficientemente desarrollada, y uno (1) de cada diez (10) que opinaron que fue poca desarrollada.

Mientras que veintiséis (26) egresados manifestaron considerar esta habilidad con suficiente importancia, tres (3) de cada diez (10) respondieron que fue muy desarrollada en sus estudios de pregrado, cinco (5) que fue suficientemente desarrollada, uno (1) de cada diez (10) que fue poco desarrollada y uno (1) que no fue desarrollada.

3.10. Habilidades de la Gestión de Información

Tabla 30: Habilidades de la Gestión de Información (Imp) * Habilidades de la Gestión de Información (Formación) Crosstabulation

Count

		Habilidades de la Gestión de Información (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidades de la Gestión de Información (Imp)	Nada	1	0	0	0	1
	Poco	0	1	2	2	5
	Lo suficiente	0	10	29	17	56
	Mucho	2	6	38	38	84
Total		3	17	69	57	146

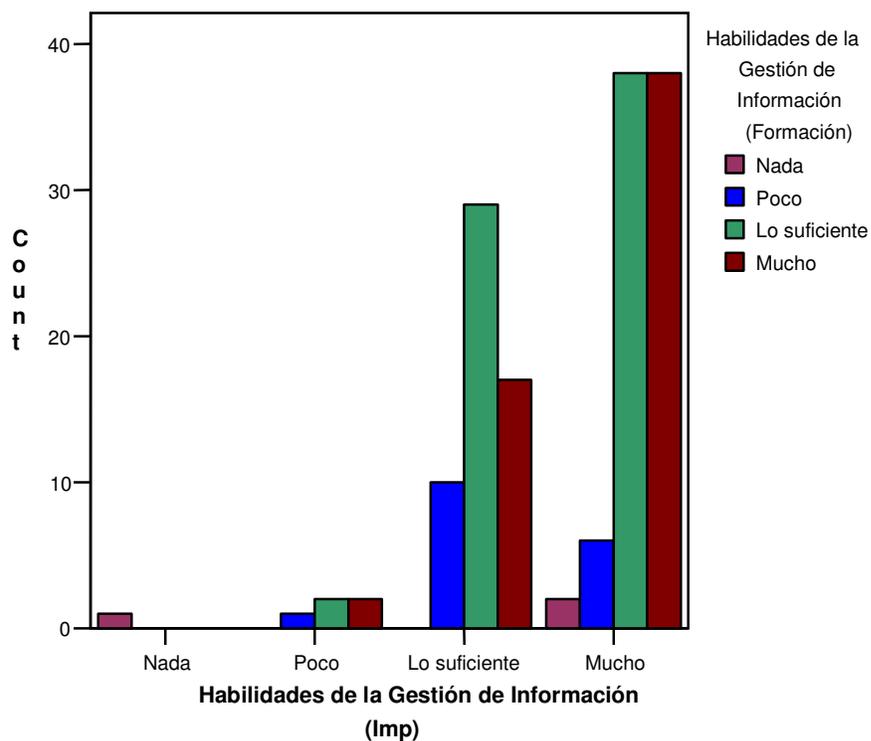


Gráfico 16: Habilidades de gestión de la información

3.10 Habilidades de la Gestión de Información

Es la Capacidad de buscar y analizar información en diversas fuentes, para la resolución de problemas, toma de decisiones o desarrollo de programas.

Ochenta y cuatro (84) de ciento cuarenta y seis egresados (146) consideraron que esta competencia es muy importante. De este segmento, setenta y seis (76) egresados opinaron que fue muy o suficientemente desarrollada.; y ocho (8) que fue poco o nada desarrollada en sus estudios universitarios.

Cincuenta y seis (156) opinaron que es suficientemente importante, y de este total, diecisiete (17) consideraron que fue muy desarrollada en sus estudios de pregrado, veintinueve (29) que fue suficientemente desarrollada y diez (10) que fue poco desarrollada.

3.11. Capacidad Crítica y Autocrítica

Tabla 31: Capacidad crítica o autocrítica (Imp) * Capacidad crítica o autocrítica (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad crítica o autocrítica (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad crítica o autocrítica (Imp)	Poco	0	2	3	0	5
	Lo suficiente	1	22	29	7	59
	Mucho	4	43	19	16	82
Total		5	67	51	23	146

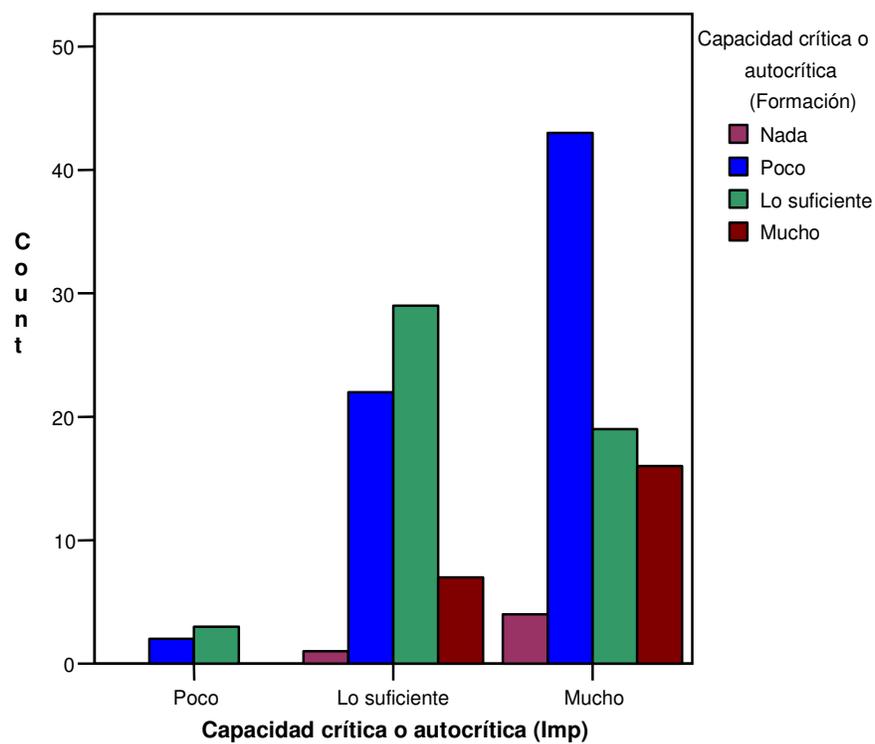


Gráfico 17: Capacidad de crítica y autocrítica

3.11. Capacidad Crítica y Autocrítica

Habilidad individual relativa a la capacidad de expresar y establecer juicios de las actividades y/o acciones propias o de otros, que contribuya a la mejora de los procesos dentro de la organización.

De los ciento cuarenta y seis egresados (46), un 56% opinó que esta capacidad es muy importante para el ejercicio de su profesión. De este porcentaje, más de la mitad consideró que la formación recibida para desarrollar esta habilidad fue muy poca.

Aproximadamente, cuatro (4) de cada diez (10) encuestados manifestaron que el nivel que desarrollaron esta habilidad durante sus estudios de pregrado e la UCAB fue poco. La importancia que le da a la competencia esta proporción varía entre mucha, suficiente y poca.

La mitad restante de la Muestra 1, consideró que la formación, en sus estudios de licenciatura, para desarrollar la capacidad crítica y autocrítica fue lo suficiente o mucha. Esto representa una proporción de cinco (5) por cada (10) encuestados que calificaron el nivel de importancia de esta habilidad entre los tres niveles de importancia que se muestran en la Tabla 31.

El complemento de la proporción, es decir, el uno (1) restante, ubica su respuesta, respecto a la formación de esta habilidad, en ninguna, a pesar que la importancia que le otorgó oscila entre mucha y lo suficiente.

3.12. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

Tabla 32: Capacidad para adaptarse a nuevas Situaciones (Imp) * Capacidad para adaptarse a nuevas Situaciones (Formación) Crosstabulation

Count		Capacidad para adaptarse a nuevas Situaciones (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para adaptarse a nuevas Situaciones (Imp)	Poco	1	0	1	0	2
	Lo suficiente	1	8	17	0	26
	Mucho	12	84	16	6	118
Total		14	92	34	6	146

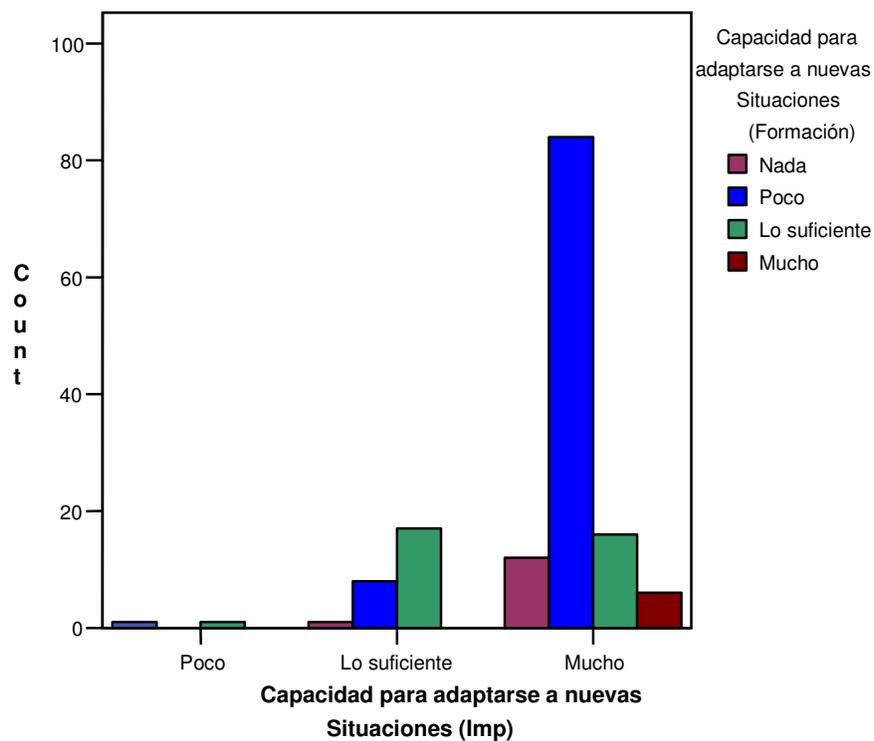


Gráfico 18: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

3.12. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

Habilidad para dar respuesta a los procesos de cambio a los que se enfrentan las organizaciones y así adaptarse a los nuevos procesos y procedimientos facilitando la ejecución de los mismos.

En cuanto a la habilidad para dar respuesta a los cambios, ocho (8) de cada diez (10) individuos, de la Muestra 1, manifestó que tiene mucha importancia; y seis (6) de estos ocho (8), consideraron que la formación recibida en sus estudios de pregrado en Relaciones Industriales en la UCAB fue poca; uno (1) que fue lo suficiente o mucha, y aproximadamente el uno (1) restante opinó que no obtuvo formación para el desarrollo de la habilidad.

Dos (2) de cada (10) encuestados ubicaron su respuesta, en relación a la importancia de la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, entre las opciones de lo suficiente o poca. Uno (1) de estos dos (2) individuos, consideraron que la formación que recibieron fue suficiente, y aproximadamente, el uno (1) restante opina que fue poca o nada.

3.13. Capacidad para Generar nuevas ideas y espíritu emprendedor

Tabla 33: Capacidad para Generar nuevas Ideas y espíritu emprendedor (Imp) * Capacidad para Generar nuevas Ideas y espíritu emprendedor (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad para Generar nuevas Ideas y espíritu emprendedor (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para Generar nuevas Ideas y espíritu emprendedor (Imp)	Nada	0	0	0	1	1
	Poco	0	4	0	1	5
	Lo suficiente	3	12	18	3	36
	Mucho	6	65	27	6	104
Total		9	81	45	11	146

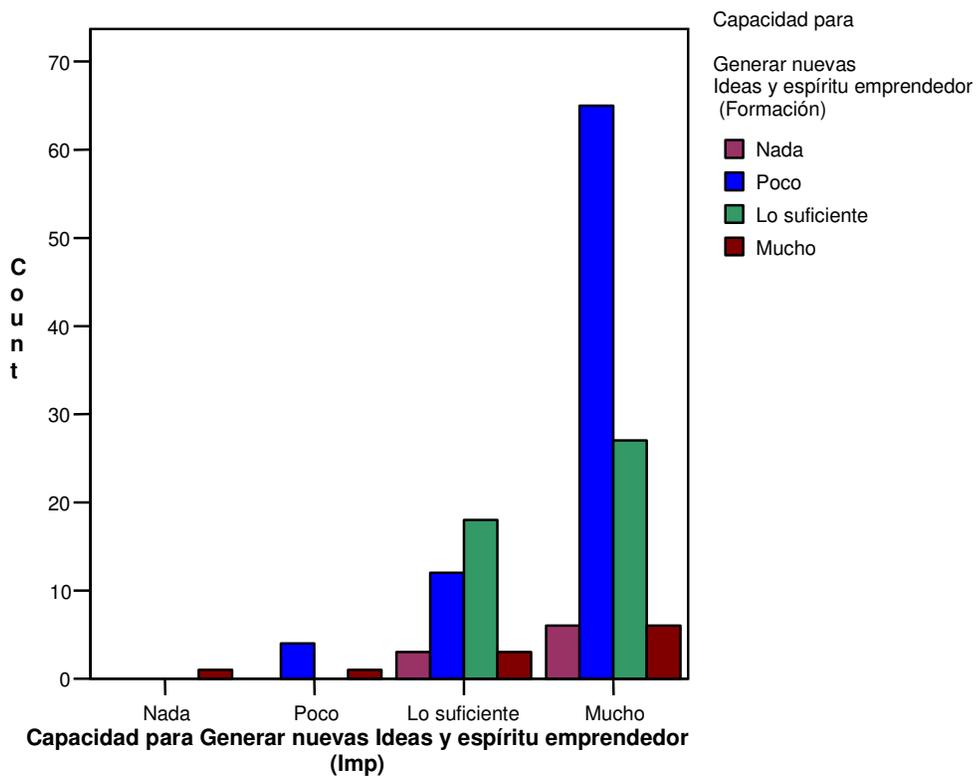


Gráfico 19: Capacidad para generar nuevas idea y espíritu emprendedor

3.13. Capacidad para Generar nuevas ideas y espíritu emprendedor

Capacidad para innovar constantemente, con el fin de buscar una mejora continúa en los procesos y hacer más eficiente el trabajo; y proponer o emprender espontáneamente acciones, proyectos, soluciones de problemas o nuevos procesos que contribuyan a la mejora continúa de la organización.

Siete (7) de cada (10) individuos, de la Muestra 1, a la cual se le aplicó el cuestionario, respondieron que la capacidad para generar nuevas ideas es muy importante. Cuatro (4) de estos siete (7) manifestaron, en cuanto a la formación, que fue poca; mientras que dos (2) se ubicaron entre que la formación fue suficiente o muy buena. El uno (1) que complementa la proporción afirmó que no tuvo formación respecto a esta competencia.

Dos (2) de cada diez (10) encuestados, manifestó que esta habilidad es suficientemente importante para el ejercicio de su profesión. Uno (1) de estos dos (2), consideró que la formación recibida fue suficiente. El uno restante se distribuye entre las alternativas de mucha, poca y nada.

En complemento a la proporción de cada diez (10), de ciento cuarenta y seis (146), el individuo restante opinó que la capacidad para innovar es poca o nada, mientras que su formación oscila entre poca y mucha.

3.14. Resolución de problemas

Tabla 34: Resolución de Problemas (Imp) * Resolución de Problemas (Formación)
Crosstabulation

Count

		Resolución de Problemas (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Resolución de Problemas (Imp)	Poco	0	1	1	0	2
	Lo suficiente	1	7	4	0	12
	Mucho	4	48	71	9	132
Total		5	56	76	9	146

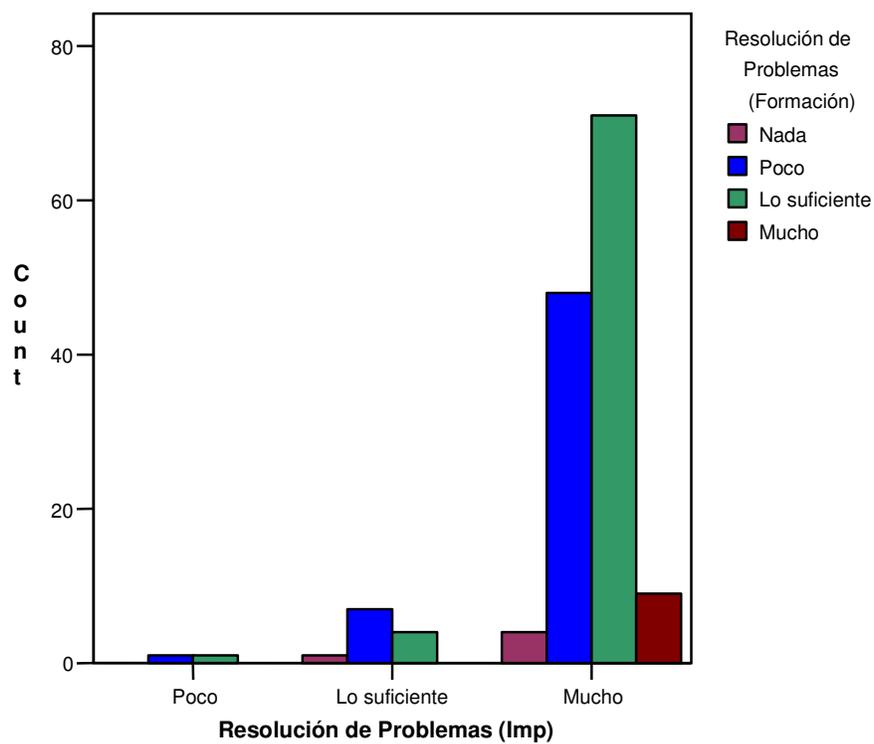


Gráfico 20: Resolución de Problemas

3.14. Resolución de problemas

Se define como la habilidad de comparar, combinar y estudiar ideas conforme al conocimiento que permitan resolver problemas, tomar decisiones e implementar estrategias que permitan tomar decisiones e implementar estrategias que estén orientadas a dar respuesta a los problemas que se puedan ocasionar dentro de la empresa, tomando en cuenta el factor tiempo.

Nueve (9) de cada diez (10), consideraron que la capacidad para resolver problemas es muy importante. Cuatro (4) de estos nueve (9), opinaron que la formación recibida en sus estudios de pregrado, en Relaciones de Industriales, de la UCAB, en referencia a esta habilidad, fue lo suficiente para el ejercicio de su profesión. Tres (3) de estos nueve (9), afirmaron que la formación es poca o nada, por lo que aproximadamente uno (1) opinó que desarrolló mucho esta competencia durante sus estudios.

La respuesta de uno (1) de cada diez (10), de los ciento cuarenta y seis (146), en cuanto a la importancia de esta competencia, se ubicó entre poca y suficiente; en relación a la formación su opinión oscila de igual forma entre dichas alternativas.

3.15. Toma de decisiones

Tabla 35: Toma de decisiones (Imp) * Toma de decisiones (Formación) Crosstabulation

Count		Toma de decisiones (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Toma de decisiones (Imp)	Nada	0	1	0	0	1
	Poco	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	1	7	7	0	15
	Mucho	10	75	32	12	129
Total		11	84	39	12	146

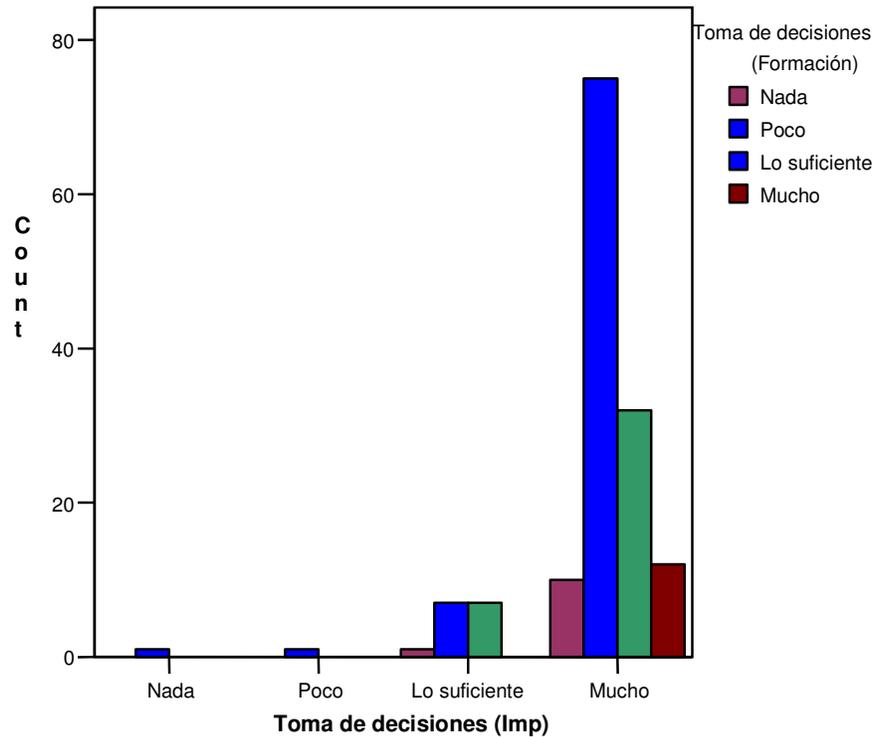


Gráfico 21: Toma de decisiones

3.15. Toma de decisiones

Capacidad de identificar y seleccionar una opción efectiva, utilizando un conjunto predeterminado de criterios, para enfrentar la resolución de problemas, implementación de proyectos y procesos de cambio.

Ocho (8) de cada diez (10) individuos encuestados, consideraron que la capacidad de tomar decisiones es importante para el ejercicio de la profesión. Así mismo, cinco (5) de estos (8), opinaron que el nivel desarrollado en la universidad, durante sus estudios de Relaciones Industriales, fue poco; mientras que dos (2) consideraron que la formación fue lo suficiente o mucho. El individuo restante opinó que no desarrollo esta competencia.

Un (1) egresado de cada diez (10) de la Muestra 1, manifestó que la habilidad es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión; y aproximadamente, esta misma proporción opinó que la formación recibida, respecto a esta competencia, fue poca o suficiente.

Para completar la proporción, aproximadamente, uno (1) de cada diez (10), opinó que la competencia es nada o poco importante. Esta proporción se mantiene en cuanto a la consideración de que la formación recibida fue muy poca.

3.16. Trabajo en equipo

Tabla 36: Trabajo en equipo (Imp) * Trabajo en equipo (Formación) Crosstabulation

		Trabajo en equipo (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Trabajo en equipo (Imp)	Nada	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	0	7	23	5	35
	Mucho	2	19	50	39	110
Total		2	27	73	44	146

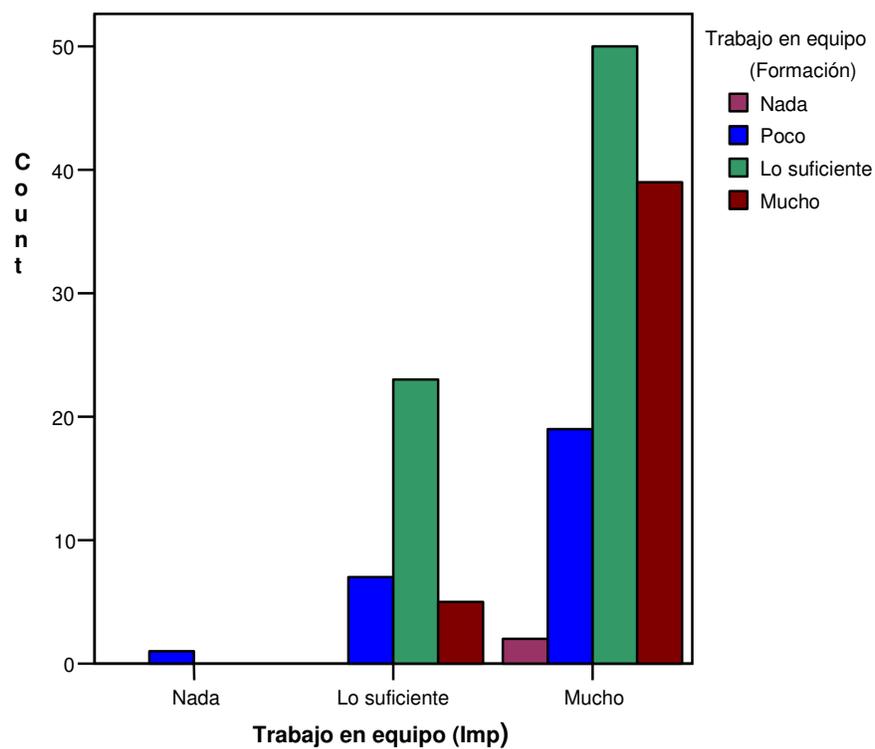


Gráfico 22: Trabajo en equipo

3.16. Trabajo en equipo

Es la capacidad de integrarse y realizar trabajos o ejecutar proyectos con otras personas, respetando la diversidad de ideas que pueden contribuir al logro del objetivo propuesto.

De la Muestra 1, compuesta por ciento cuarenta y seis (146) egresados, una proporción de siete (7) de cada diez (10), manifestó que la capacidad de trabajar en equipo es de mucha importancia para el ejercicio de la profesión. Seis (6) de estos siete (7), que consideraron de importancia la competencia, opinaron que la formación recibida en la universidad fue suficiente o mucha; y el uno (1) restante respondió que fue poca o nada.

Aproximadamente, los tres (3) individuos que complementan la proporción de diez (10), manifestaron que el trabajo en equipo es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión. De estos tres (3), aproximadamente dos (2), opinaron que el nivel desarrollado en sus estudios de pregrado, en Relaciones Industriales, fue suficiente o mucha; y uno (1) que fue poca.

3.17. Habilidades Interpersonales

Tabla 37: Habilidades Interpersonales (Imp) * Habilidades Interpersonales (Formación)

Crosstabulation

Count

		Habilidades Interpersonales (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidades Interpersonales (Imp)	Nada	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	0	12	17	0	29
	Mucho	10	30	55	21	116
Total		10	43	72	21	146

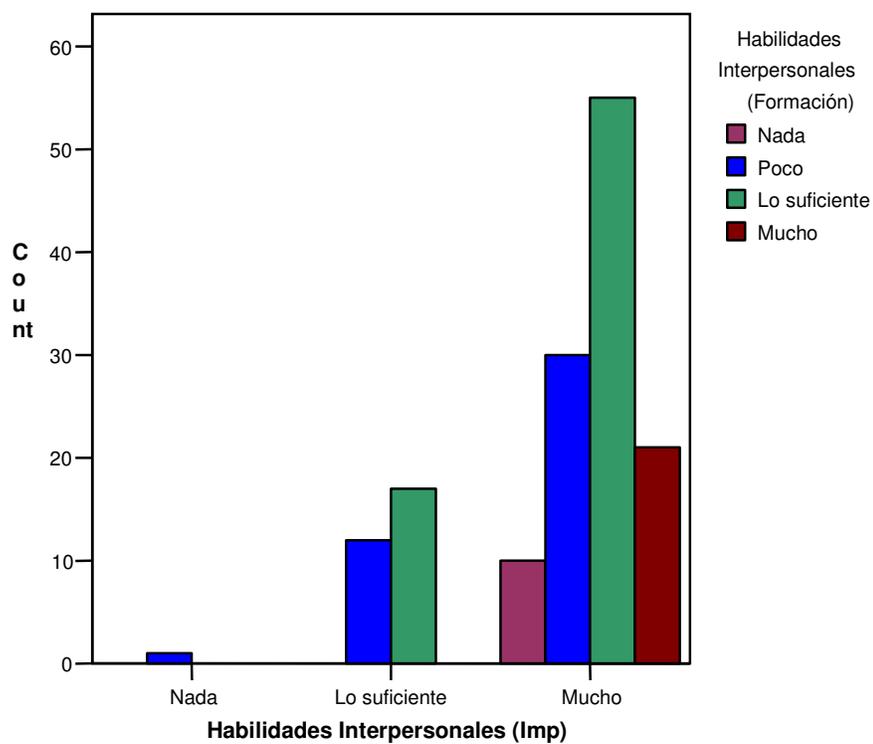


Gráfico 23: Habilidades Interpersonales

3.17. Habilidades Interpersonales

Capacidad de expresar sentimientos, cooperación, interacción y compromiso social y otras emociones que faciliten la integración con otros individuos y el trabajo en equipo para el logro de un objetivo común y un adecuado desempeño.

Aproximadamente, ocho (8) de cada diez (10) egresados afirmaron que la competencia de habilidades interpersonales es de importancia para el ejercicio de su profesión. Una proporción de cinco (5) de (8) que consideraron de importancia esta habilidad, manifestaron que el nivel de desarrollo de esta, durante sus estudios, fue lo suficiente o mucha para el ejercicio de la carrera; a diferencia de los tres (3) que restan, cuya respuesta se ubicaron en las alternativas de poca o nada, con respecto a su formación en esta competencia.

Dos (2) de cada diez (10) egresados, consideraron que la habilidad interpersonal es suficientemente importante para su profesión. De estos, uno (1) aproximadamente, opinó que la formación respecto a esta competencia fue poca; y uno (1) que fue suficiente.

3.18. Liderazgo

Tabla 38: Liderazgo (Imp) * Liderazgo (Formación) Crosstabulation

Count

		Liderazgo (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Liderazgo (Imp)	Nada	0	1	0	0	1
	Poco	0	2	1	0	3
	Lo suficiente	3	21	15	3	42
	Mucho	15	48	28	9	100
Total		18	72	44	12	146

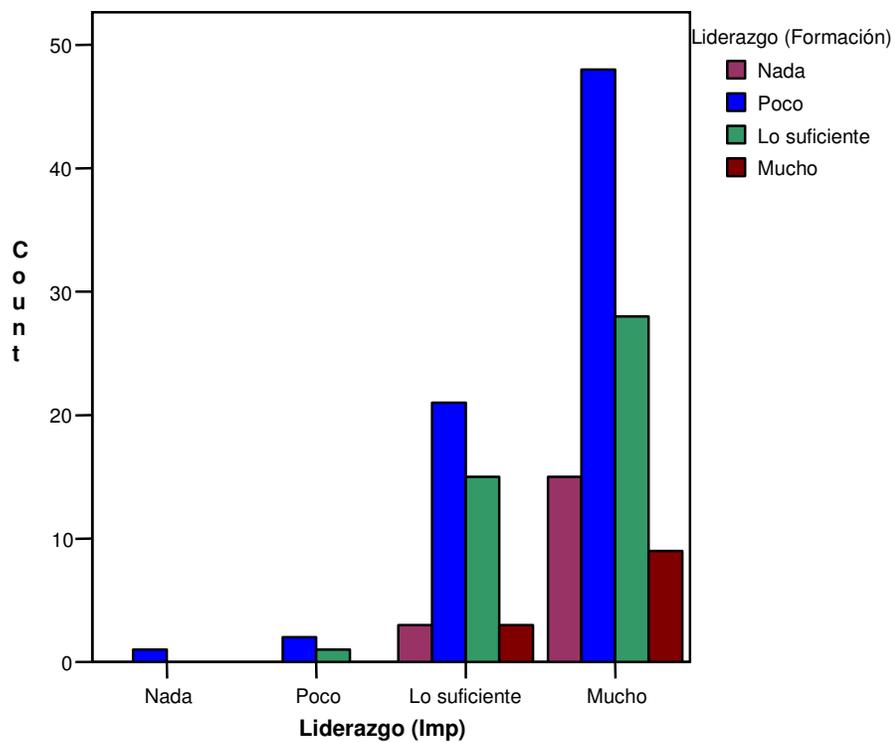


Gráfico 24: Liderazgo

3.18. Liderazgo

Capacidad de influir en otras personas en una situación dada para la consecución de uno o más objetivos.

Con respecto a la opinión que manifestaron los egresados, en cuanto a la importancia que tiene el Liderazgo en el ejercicio de su carrera, una proporción, aproximadamente, diez (10) de cada diez (10) consideró que posee suficiente o mucha importancia. Cinco (5) de estos diez (10) contestaron que desarrollaron poco esta competencia durante sus estudios, tres (3) que lo suficiente y uno (1) mucho.

3.19. Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar

Tabla 39: Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar (Imp) *

Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar (Formación)

Crosstabulation

Count

		Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar (Imp)	Poco	0	0	2	0	0	2
	Lo suficiente	2	5	17	11	6	41
	Mucho	0	16	60	20	7	103
Total		2	21	79	31	13	146

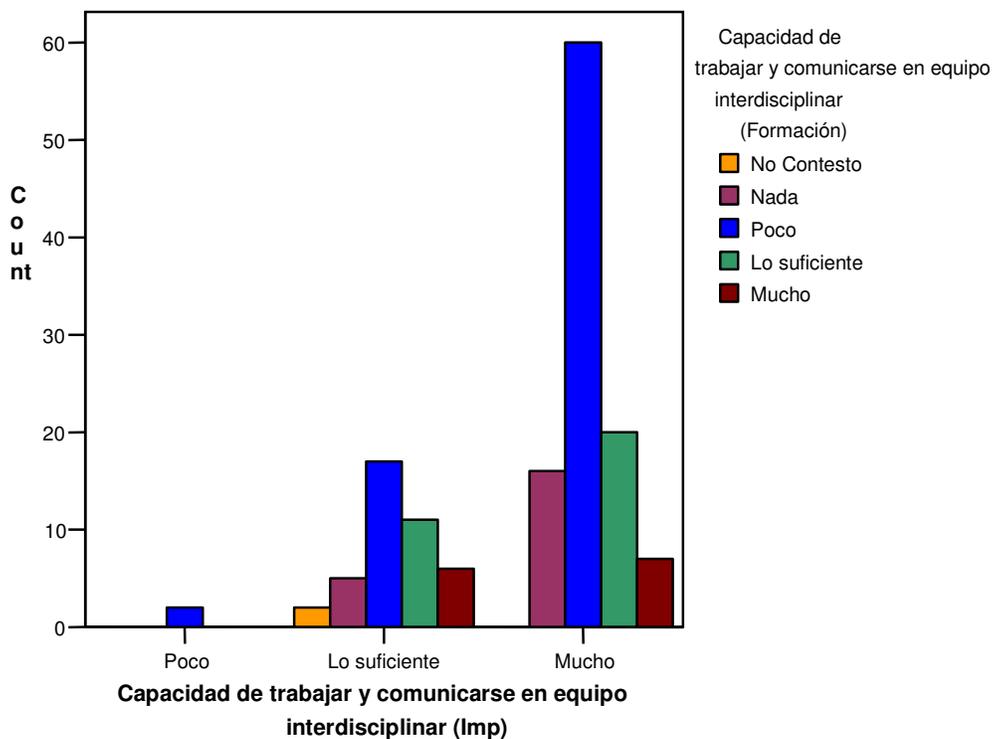


Gráfico 25: Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar

3.19. Trabajo y comunicación en equipo interdisciplinar

Es la capacidad de integrarse y realizar trabajos en equipos formados con expertos de otras disciplinas para lograr la consecución de un objetivo común.

En relación, a la capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar, siete (7) de cada diez (10) individuos que respondieron este ítem, opinaron que es muy importante, cuatro (4) de estos siete (7) manifestaron que el nivel en que desarrollaron esta habilidad en sus estudios fue poco; aproximadamente dos (2) oscilan entre lo suficiente y mucho, y uno (1) que nada.

Tres (3) de cada diez (10), consideró que esta habilidad es suficientemente importante; y de estos, dos (2) opinaron que el nivel desarrollado en sus estudios, en cuanto a la competencia, fue nada o poco. Mientras que el uno (1) restante opinó que la desarrolló lo suficiente o mucho.

3.20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

Tabla 40; Apreciación de la Diversidad y multiculturalidad (Formacion) * Apreciación de la Diversidad y multiculturalidad (Formación) Crosstabulation

Count

		Apreciación de la Diversidad y multiculturalidad (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Apreciación de la Diversidad y multiculturalidad (Imp)	No Contesto	4	0	0	0	0	4
	Poco	0	2	6	2	0	10
	Lo suficiente	0	7	27	19	2	55
	Mucho	0	6	38	23	10	77
Total		4	15	71	44	12	146

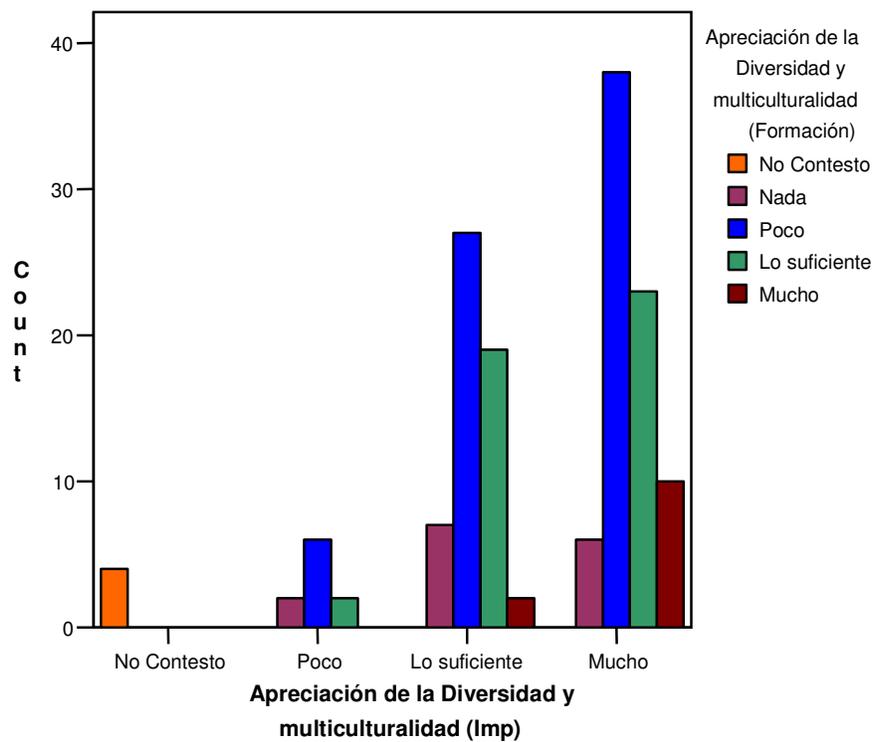


Gráfico 26: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

3.20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

Es la capacidad valorar y aceptar diversos sistemas de cultura, que comprenden creencias, expectativas y valores diferentes a los propios, dentro del ámbito organizacional con el fin de integrar a las personas y mantener la paz laboral.

De ciento cuarenta y seis egresados (146) que conforman la muestra 1, ciento cuarenta y dos (142) dieron respuesta al ítem. Manejando proporciones de ciento cuarenta y dos (142) a diez (10), (142:10), seis (6) opinaron que la habilidad es de importancia para el ejercicio de su profesión. De estos seis (6), aproximadamente cuatro (4), manifestaron que la formación que recibieron, en cuanto a esta competencia, fue poco o nada; y dos (2) que fue suficiente o mucha.

Tres (3) de cada diez (10) que contestaron el ítem, manifestaron que la importancia de la apreciación de la diversidad y la multiculturalidad es suficiente. De esta proporción de tres (3), dos (2) afirmaron que la formación fue poca o ninguna, y uno (1) que fue suficiente o mucha.

El complemento de la proporción de diez (10) es, aproximadamente uno (1), que consideró que la importancia de esta habilidad es poca y la instrucción recibida, durante sus estudios, fue poca o nada.

3.21. Habilidad para trabajar en un contexto internacional

Tabla 41: Habilidad para trabajar en contexto Internacional (imp) * Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidad para trabajar en contexto Internacional (imp)	No Contesto	3	0	0	0	0	3
	Nada	0	0	2	0	0	2
	Poco	0	6	16	2	0	24
	Lo suficiente	0	17	44	10	2	73
	Mucho	0	13	26	5	0	44
Total		3	36	88	17	2	146

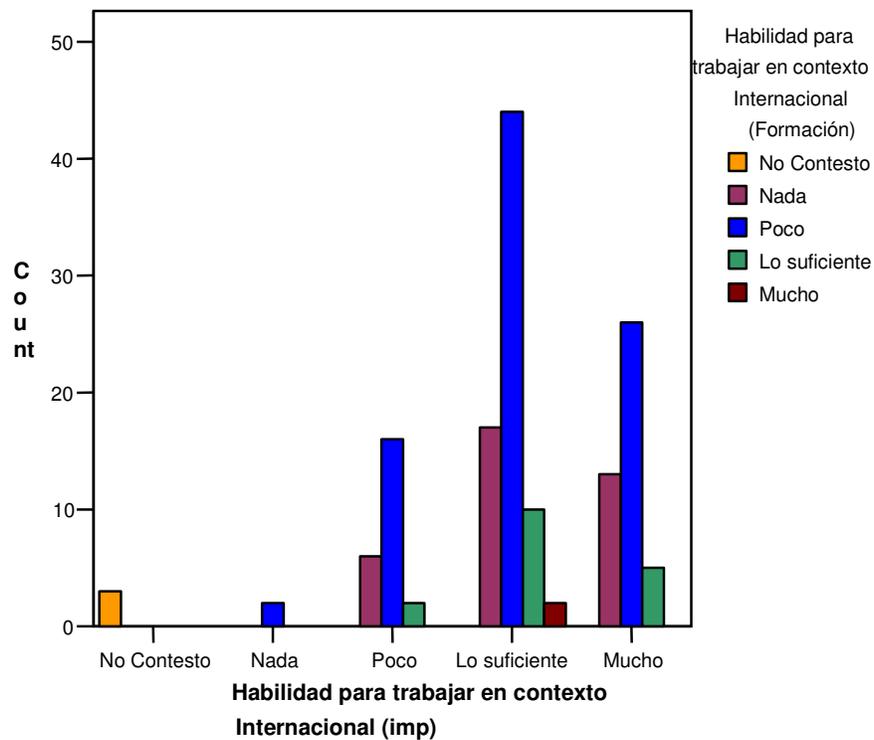


Gráfico 27: Habilidad para trabajar en un contexto internacional

3.21. Habilidad para trabajar en un contexto internacional

Es la capacidad para adaptarse a las exigencias de un mundo global donde debe desarrollar sus conocimientos y competencias en ámbitos foráneos. Comprende la capacidad de adaptarse a diversos sistemas culturales.

De la muestra 1, dieron respuesta a este ítem ciento cuarenta y tres egresados (143). Ocho (8) de cada diez egresados, que contestaron, consideraron que la habilidad para trabajar en un contexto internacional es muy importante o lo suficiente para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de estos ocho (8) manifestaron que el nivel en que desarrollaron esta habilidad, durante sus estudios de pregrado e la UCAB, fue poco; mientras que dos (2) opinaron que no fue desarrollada. Los dos (2), que completan la proporción, afirmaron que fue suficiente o muy desarrollada.

Dos (2) de diez (10), que respondieron el ítem, consideraron que la habilidad es poco importante y que fue poca o nada desarrollada durante sus estudios.

3.22. Habilidad para trabajar de forma autónoma

Tabla 42: Habilidad para trabajar de forma autónoma (Imp) * Habilidad para trabajar de forma autónoma (Formación) Crosstabulation

Count

		Habilidad para trabajar de forma autónoma (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidad para trabajar de forma autónoma (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Nada	0	1	1	0	0	2
	Poco	0	2	1	3	1	7
	Lo suficiente	0	5	20	29	7	61
	Mucho	0	3	33	35	4	75
Total		1	11	55	67	12	146

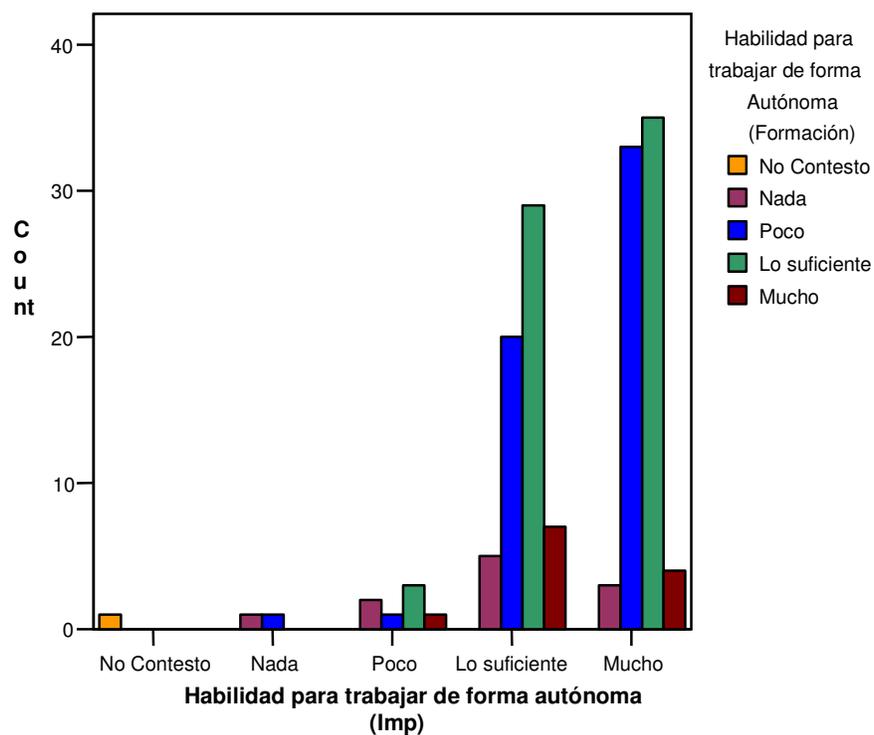


Gráfico 28: Habilidad para trabajar de forma autónoma

3.22. Habilidad para trabajar de forma autónoma

Es la capacidad y disposición de llevar a cabo sus labores de forma individual para la consecución de los objetivos y tareas propuestas o asignadas.

Solo una (1) persona, de ciento cuarenta y seis (146), no contestó este ítem. Una proporción de cinco (5) de diez (10), consideró que la habilidad es de importancia para el ejercicio de su carrera. Tres (3) de cinco (5) opinaron que la habilidad para trabajar de forma autónoma fue suficientemente desarrollada en sus estudios de pregrado en la UCAB; mientras que dos (2) que fue poco o nada desarrollada.

Cuatro (4) de diez (10), que dieron respuesta al ítem referido a esta competencia, manifestaron que esta es suficientemente importante para su carrera. Dos (2) de cuatro (4) consideraron que la formación en la universidad, con respecto a esta habilidad, fue poco o ninguna, y los dos (2) restante que fue suficiente o muy desarrollada

El individuo restante para completar la proporción de diez (10) su respuesta oscila, en cuanto a la importancia de la habilidad de trabajar en forma autónoma, entre poco y ninguna; y la proporción referida al nivel de formación de la competencia es uniforme entre las alternativas utilizadas.

3.23. Diseño y Gestión de Programas y Proyectos

Tabla 43: Diseño y Gestión de programas y proyectos (Imp) * Diseño y Gestión de programas y proyectos (Formación) Crosstabulation

Count

		Diseño y Gestión de programas y proyectos (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Diseño y Gestión de programas y proyectos (Imp)	Poco	1	2	1	0	4
	Lo suficiente	2	40	15	0	57
	Mucho	9	50	18	8	85
Total		12	92	34	8	146

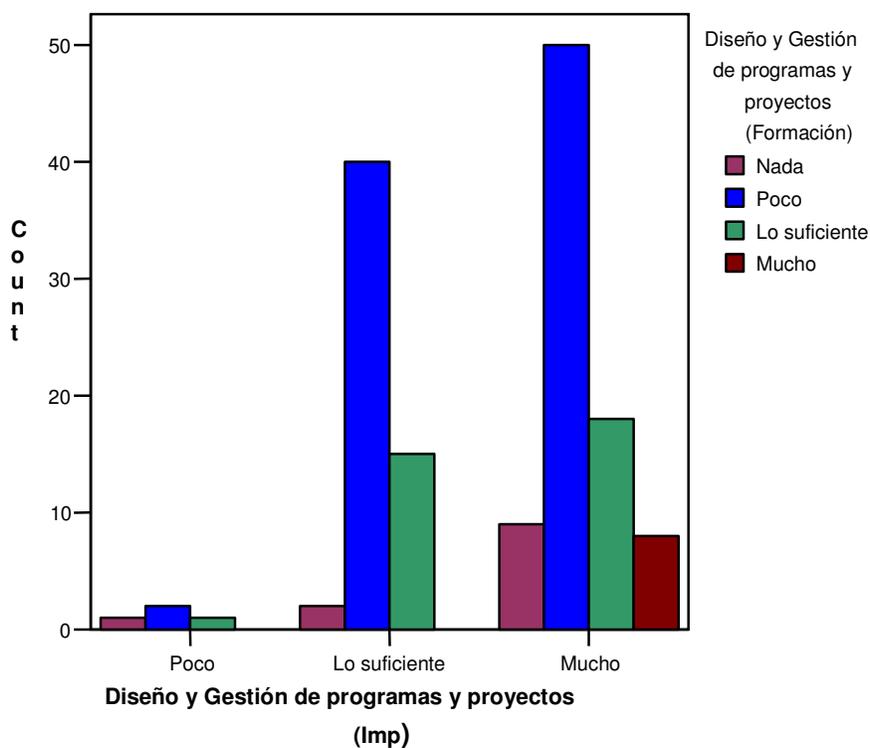


Gráfico 29: Diseño y gestión de programas y proyectos

3.23.- Diseño y Gestión de Programas y Proyectos

Es la Capacidad de diseñar y administrar proyectos que permitan la mejora de los procesos que conforman a la organización.

Seis (6) de cada diez (10), de la Muestra 1, contestaron que la capacidad de diseñar y gestionar programas y proyectos es muy importante para el ejercicio de su profesión. De estos seis (6), tres (3) opinaron que fue poco desarrollada en sus estudio de Relaciones Industriales en la UCAB; mientras que dos (2) consideraron que fue suficiente o muy desarrollada, y uno (1) que fue nada desarrollada.

Los cuatro (4) restante de la proporción de diez (10) manifestaron que la habilidad es suficientemente importante para el ejercicio de la carrera. De estos cuatro (4) tres (3) respondieron que desarrollaron poco o nada la competencia en sus estudios y solo uno (1) consideró que fue desarrollada lo necesario o suficiente.

3.24. Compromiso Ético

Tabla 44: Compromiso Ético (Imp) * Compromiso Ético (Formación) Crosstabulation

Count

		Compromiso Ético (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Compromiso Ético (Imp)	Nada	0	0	0	1	1
	Poco	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	0	0	12	6	18
	Mucho	1	15	25	85	126
Total		1	16	37	92	146

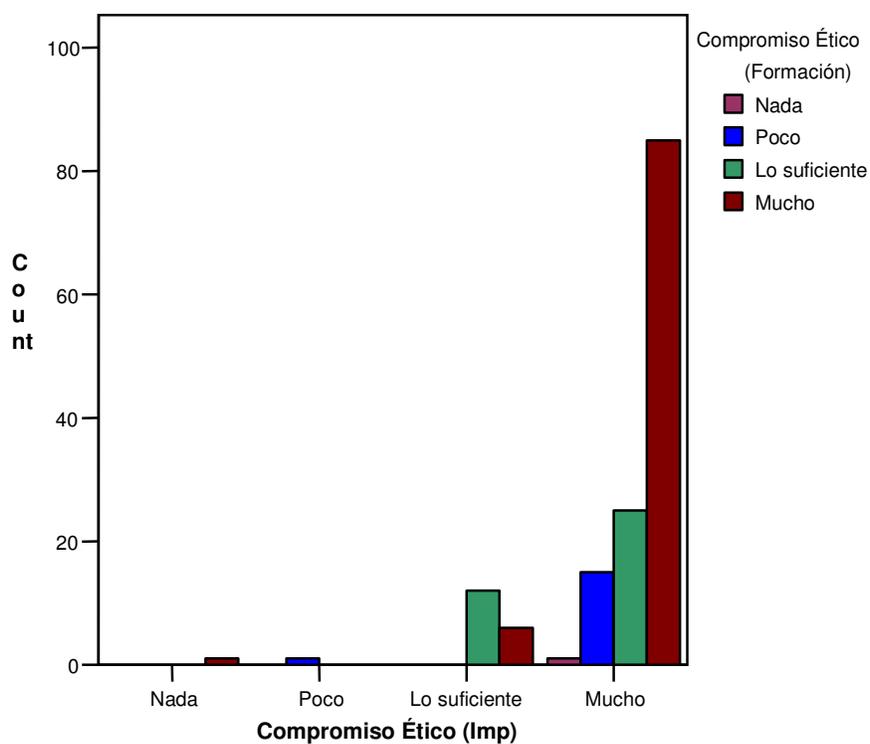


Gráfico 30: Compromiso Ético

3.24.- Compromiso Ético

Capacidad de poseer, conservar y respetar un código moral que comprende los valores y principios morales y profesionales estándares considerados como correctos al momento de ejercer su profesión.

Nueve (9) de cada diez (10) egresados, de los ciento cuarenta y seis (146) encuestado, opinaron que la competencia es muy importante para el ejercicio de la profesión. Seis (6) de los nueve (9) consideraron que la formación recibida respecto al Compromiso Ético fue mucha; mientras que dos (2) opinaron que fue suficiente y uno (1) que fue poco o nada.

El uno (1) restante de la proporción de diez (10) consideró que la importancia del Compromiso Ético, para su profesión, es suficiente. Con respecto a la formación la totalidad afirmó que fue mucha.

3.25. Preocupación por la calidad

Tabla 45: Preocupación por la calidad (Imp) * Preocupación por la calidad (Desemp)

Crosstabulation

Count

		Preocupación por la calidad (Formación)			Total
		Poco	Lo suficiente	Mucho	
Preocupación por la calidad (Imp)	Poco	1	0	1	2
	Lo suficiente	2	13	5	20
	Mucho	20	52	52	124
Total		23	65	58	146

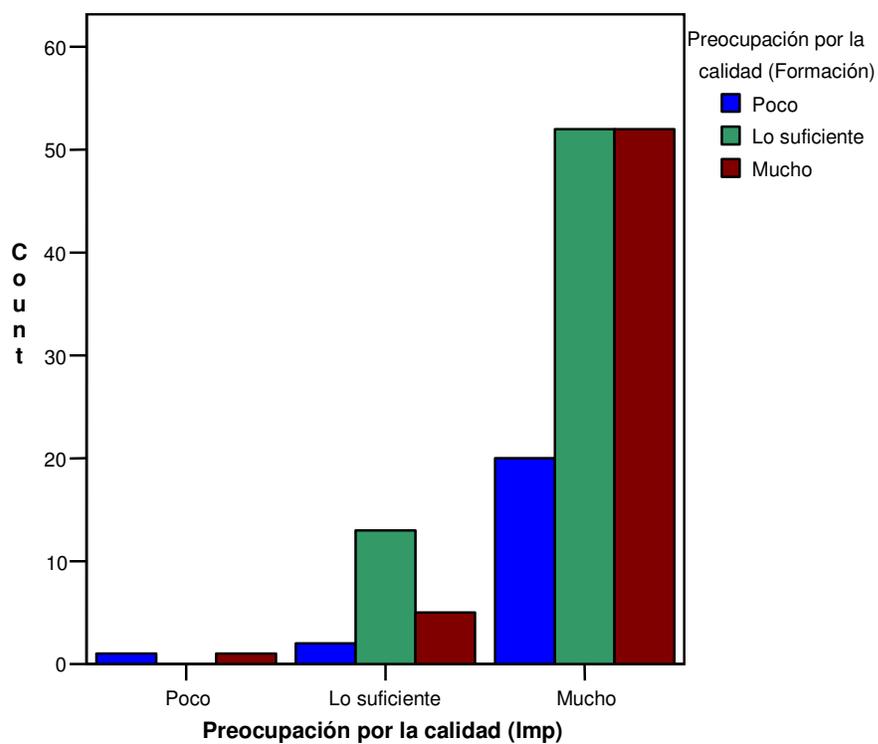


Gráfico 31: Preocupación por la calidad

3.25. Preocupación por la calidad

Capacidad de mantenerse en búsqueda de la mejora continúa en los procesos, para que la organización sea más eficiente y competitiva; y satisfaga las necesidades y exigencias de su cartera de clientes.

De lo ciento cuarenta y seis (146) egresados, que conforman la Muestra 1, ocho (8) de cada diez (10) opinaron que la competencia es muy importante. De estos ocho (8), aproximadamente, siete (7) manifestaron que la competencia fue suficiente o muy desarrollada durante su estudios de pregrado en la UCAB; y uno (1) que fue poco desarrollada.

Aproximadamente, dos (2) de la proporción de diez (10), manifestó que la preocupación por la calidad es importante. Uno (1) de estos dos (2) opinó que fue suficiente o muy desarrollada en sus estudios; mientras que uno (1) consideró que fue poco desarrollada.

3.26. Motivación al logro

Tabla 46: Motivación al logro (Imp) * Motivación al logro (Formación) Crosstabulation

Count

		Motivación al logro (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Motivación al logro (Imp)	Poco	0	1	0	0	1
	Lo suficiente	0	1	15	5	21
	Mucho	3	24	63	34	124
Total		3	26	78	39	146

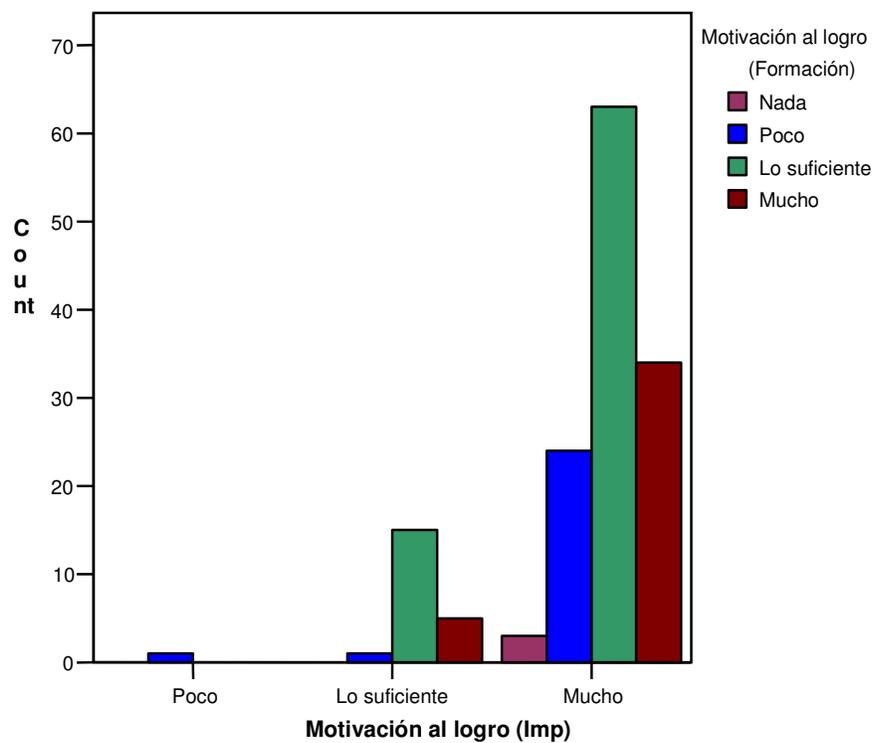


Gráfico 32: Motivación al Logro

3.26.- Motivación al logro

Necesidad de alcanzar la excelencia y superar obstáculos en la consecución de objetivos propuestos por la organización.

Ocho (8) de cada diez (10) egresados, consideró que la competencia es muy importante. Dos (2) de la proporción de ocho (8) manifestó que la motivación al logro fue muy desarrollada durante sus estudios en la UCAB, cuatro (4) que fue suficientemente desarrollada y los dos (2) restantes opinaron que fue poca o nada desarrollada.

Los dos (2) individuos restantes de la proporción de diez (10), opinaron que la habilidad es suficientemente importante para el ejercicio de su profesión. Aproximadamente, estos dos (2) señalaron que la muy o suficientemente desarrollada.

A continuación se presenta, con el fin de determinar brechas, la siguiente tabla con la percepción de la importancia y formación del egresado, en base a las 26 competencias genéricas consideradas en este estudio.

Tabla 47: Cuadro resumen Importancia/formación

Competencia	Percepción de Importancia	Formación Recibida	Brecha
Capacidad de Análisis y Síntesis	Mucha	Suficiente	-
Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	Mucha	Suficiente	-
Planificación y gestión del tiempo	Mucha	Poco	√
Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio	Mucha	Suficiente	-
Comunicación oral y escrita del propio idioma	Mucha	Mucha	-
Conocimientos de un segundo idioma	Mucha	Poco/Nada	√
Habilidades básicas de manejo del computador	Mucha	Poco	√
Habilidades de investigación	Suficiente	Mucho	-
Capacidad de aprender	Mucha	Suficiente/Mucho	-
Habilidad de gestión de la información	Mucha	Suficiente/Mucho	-
Capacidad crítica y autocrítica	Mucha	Poco	√
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Mucha	Poco	√
Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor	Mucha	Poco	√
Resolución de problemas	Mucha	Poco	√
Toma de decisiones	Mucha	Poco	√
Trabajo en equipo	Mucha	Suficiente	-
Habilidades interpersonales	Mucha	Suficiente	-
Liderazgo	Mucha	Poco	√
Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar	Mucha	Poco	√
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Mucha	Poco	√
Habilidad para trabajar en un contexto internacional	Suficiente	Poco	√
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Mucha	Suficiente	-
Diseño y gestión de programas y proyectos	Mucha	Poco	√
Compromiso ético	Mucha	Mucho	-
Preocupación por la calidad	Mucha	Mucha/Suficiente	-
Motivación al logro	Mucha	Suficiente	-

A continuación se presenta, de acuerdo a orden de importancia, las cinco (5) Competencias con mayor importancia para el egresado en el ejercicio de su profesión.

3.27.-Competencia Genérica I

Tabla 48: Competencia genérica I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
No contesto (1)	11	7,5	7,5	7,5
Capacidad de análisis y síntesis (2)	33	22,6	22,6	30,1
Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica (3)	13	8,9	8,9	39,0
Planificación y gestión del tiempo (4)	6	4,1	4,1	43,2
Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio (5)	3	2,1	2,1	45,2
Conocimientos básico de la profesión (6)	5	3,4	3,4	48,6
Conocimientos de un segundo idioma (7)	2	1,4	1,4	50,0
Capacidad de Aprender (8)	5	3,4	3,4	53,4
Habilidades de la gestión de información (9)	5	3,4	3,4	56,8
Capacidad de crítica o autocrítica (10)	3	2,1	2,1	58,9
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (11)	6	4,1	4,1	63,0
Capacidad para generar nuevas ideas (12)	4	2,7	2,7	65,8
Resolución de problemas (13)	5	3,4	3,4	69,2
Toma de decisiones (14)	7	4,8	4,8	74,0
Trabajo en equipo (15)	2	1,4	1,4	75,3
Habilidades interpersonales (16)	8	5,5	5,5	80,8
Liderazgo (17)	6	4,1	4,1	84,9
Capacidad de trabajar en equipo multidisciplinar (18)	1	,7	,7	85,6
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área (19)	2	1,4	1,4	87,0
Diseño y gestión de programas y proyectos (20)	3	2,1	2,1	89,0
NC	3	2,1	2,1	91,1
Iniciativa y espíritu emprendedor (21)	3	2,1	2,1	93,2
Compromiso ético (22)	8	5,5	5,5	98,6
Motivación al logro (23)	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

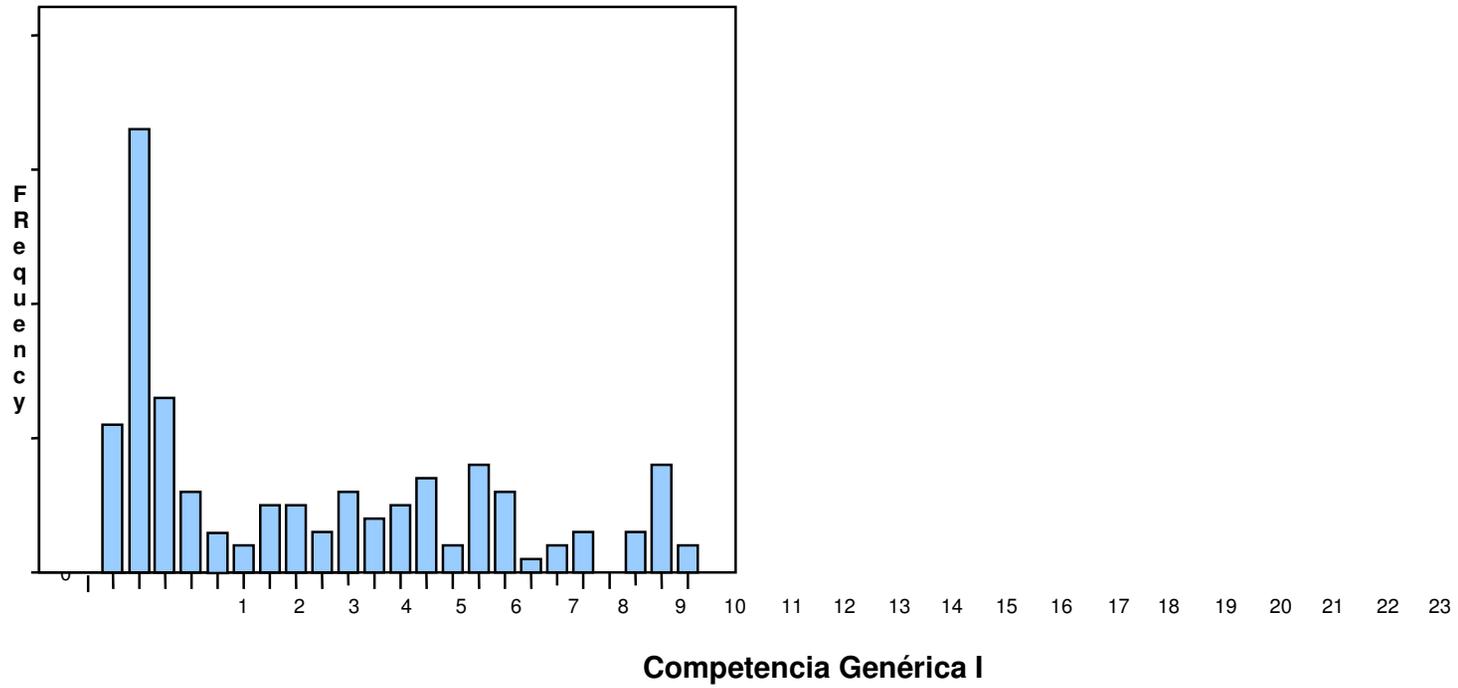


Gráfico 33: Competencia Genérica I

3.27.- Competencia Genérica I

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, a lo que se les aplicó el instrumento, solo contestaron el ítem, referido a la selección de la primera competencia genérica considerada, como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento treinta y dos (132) egresados.

De ciento treinta y dos (132) egresados, y una proporción de ciento treinta y dos (132) a diez (10), aproximadamente diez (10) de estos opinaron que la primera competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión como Licenciados en Relaciones Industriales es la capacidad de análisis y síntesis. Seguidamente, con una proporción de, aproximadamente, uno (1) por cada (10) consideró que la primera competencia de importancia es capacidad para aplicar conocimientos en la práctica.

Las respuestas de los ocho (8) individuos restantes de la proporción, se distribuyen muy equitativamente entre el resto de las veintidós (22) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 48.

Competencia Genérica II

Tabla 49: Competencia genérica II

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No contesto (1)	8	5,5	5,5	5,5
Capacidad de análisis y síntesis (2)	8	5,5	5,5	11,0
Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica (3)	5	3,4	3,4	14,4
NC (4)	5	3,4	3,4	17,8
Planificación y gestión del tiempo (5)	10	6,8	6,8	24,7
Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio (6)	4	2,7	2,7	27,4
Conocimientos básico de la profesión (7)	4	2,7	2,7	30,1
Conocimientos de un segundo idioma (8)	3	2,1	2,1	32,2
Capacidad de Aprender (9)	2	1,4	1,4	33,6
Habilidades de la gestión de información (10)	2	1,4	1,4	34,9
Capacidad de crítica o autocrítica (11)	1	,7	,7	35,6
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (12)	19	13,0	13,0	48,6
Capacidad para generar nuevas ideas (13)	4	2,7	2,7	51,4
Resolución de problemas(14)	10	6,8	6,8	58,2
Toma de decisiones (15)	25	17,1	17,1	75,3
Trabajo en equipo (16)	6	4,1	4,1	79,5
Habilidades interpersonales (17)	3	2,1	2,1	81,5
Liderazgo (18)	2	1,4	1,4	82,9
Capacidad de trabajar en equipo multidisciplinar (19)	5	3,4	3,4	86,3
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (20)	2	1,4	1,4	87,7
Habilidad para trabajar de forma autónoma (21)	1	,7	,7	88,4
Diseño y gestión de programas y proyectos (22)	6	4,1	4,1	92,5
Iniciativa y espíritu emprendedor (23)	1	,7	,7	93,2
Compromiso ético (24)	6	4,1	4,1	97,3
Preocupación por la calidad (25)	2	1,4	1,4	98,6
Motivación al logro (26)	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

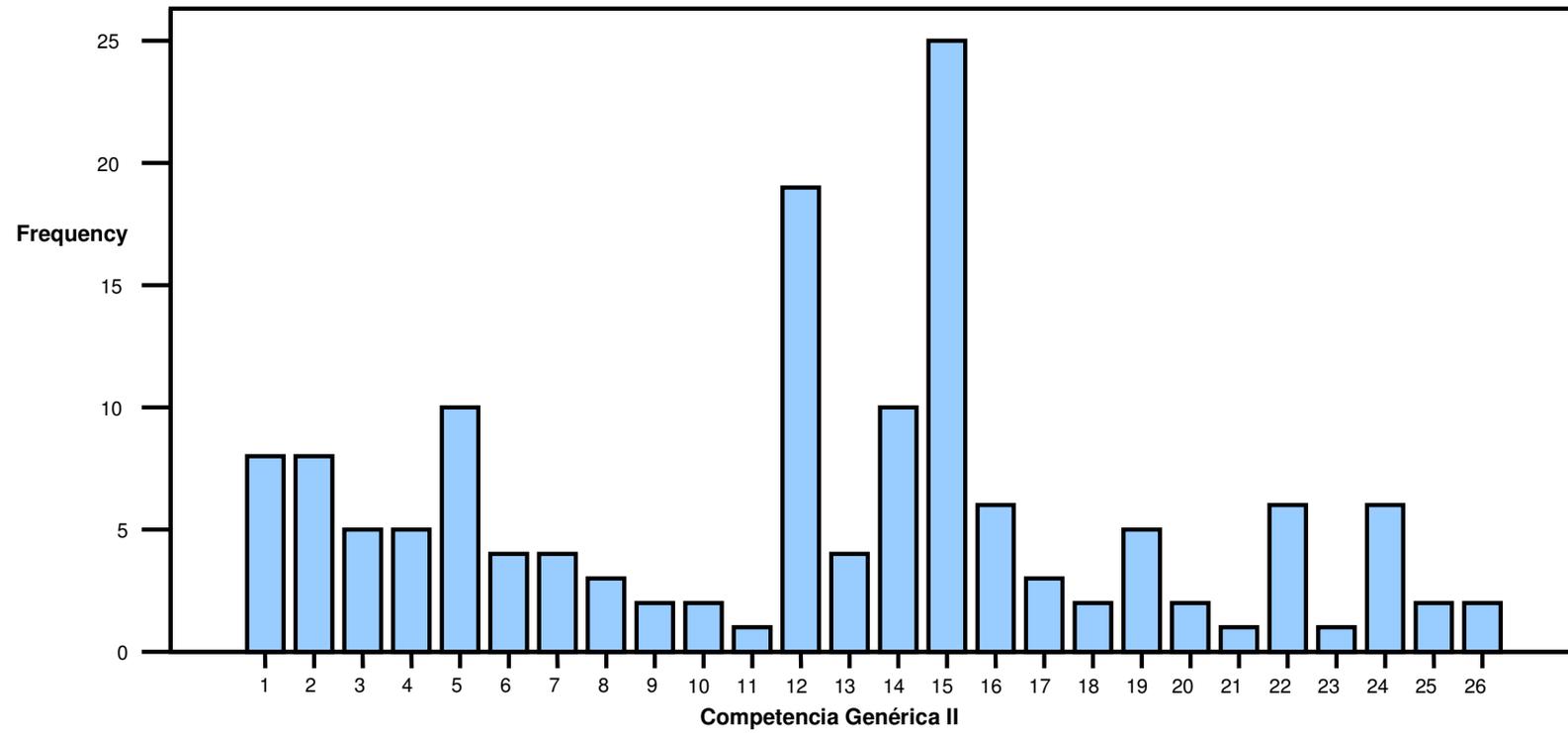


Gráfico 34: Competencia Genérica II

3.28.- Competencia Genérica II

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, que conforman la Muestra 1, solo contestaron el ítem, referido a la selección de la segunda competencia genérica, considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento cuarenta y uno (141).

Aproximadamente, dos (2) de cada (10) individuos, de los que contestaron el ítem, opinaron que la segunda competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión es la capacidad para tomar decisiones. Uno (1), aproximadamente de diez (10) coincidió en que la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones es la segunda competencia con mayor importancia.

La competencia seleccionada por los siete (7) individuos restantes de la proporción, se distribuyen uniformemente entre el resto de las veintidós (22) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 49.

3.29.- Competencia Genérica III

Tabla 50: Competencia genérica III

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	13	8,9	8,9	8,9
	Capacidad de análisis y síntesis (2)	12	8,2	8,2	17,1
	Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica (3)	5	3,4	3,4	20,5
	Planificación y gestión del tiempo (4)	5	3,4	3,4	24,0
	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio (5)	2	1,4	1,4	25,3
	Conocimientos básico de la profesión (6)	4	2,7	2,7	28,1
	Conocimiento oral y escrito del propio idioma (7)	3	2,1	2,1	30,1
	Conocimientos de un segundo idioma (8)	5	3,4	3,4	33,6
	Habilidades básicas del manejo del computador (9)	2	1,4	1,4	34,9
	Capacidad de Aprender (10)	2	1,4	1,4	36,3
	Habilidades de la gestión de información (11)	1	,7	,7	37,0
	Capacidad de crítica o autocrítica (12)	3	2,1	2,1	39,0
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (13)	6	4,1	4,1	43,2
	Capacidad para generar nuevas ideas (14)	3	2,1	2,1	45,2
	Resolución de problemas (15)	29	19,9	19,9	65,1
	Toma de decisiones (16)	12	8,2	8,2	73,3
	Trabajo en equipo (17)	7	4,8	4,8	78,1
	Habilidades interpersonales (18)	5	3,4	3,4	81,5
	Liderazgo (19)	5	3,4	3,4	84,9
	Capacidad de trabajar en equipo multidisciplinar (20)	1	,7	,7	85,6
	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área (21)	3	2,1	2,1	87,7
	Diseño y gestión de programas y proyectos (22)	3	2,1	2,1	89,7
	Iniciativa y espíritu emprendedor (23)	3	2,1	2,1	91,8
	Compromiso ético (24)	4	2,7	2,7	94,5
	Preocupación por la calidad (25)	4	2,7	2,7	97,3
	Motivación al logro (26)	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

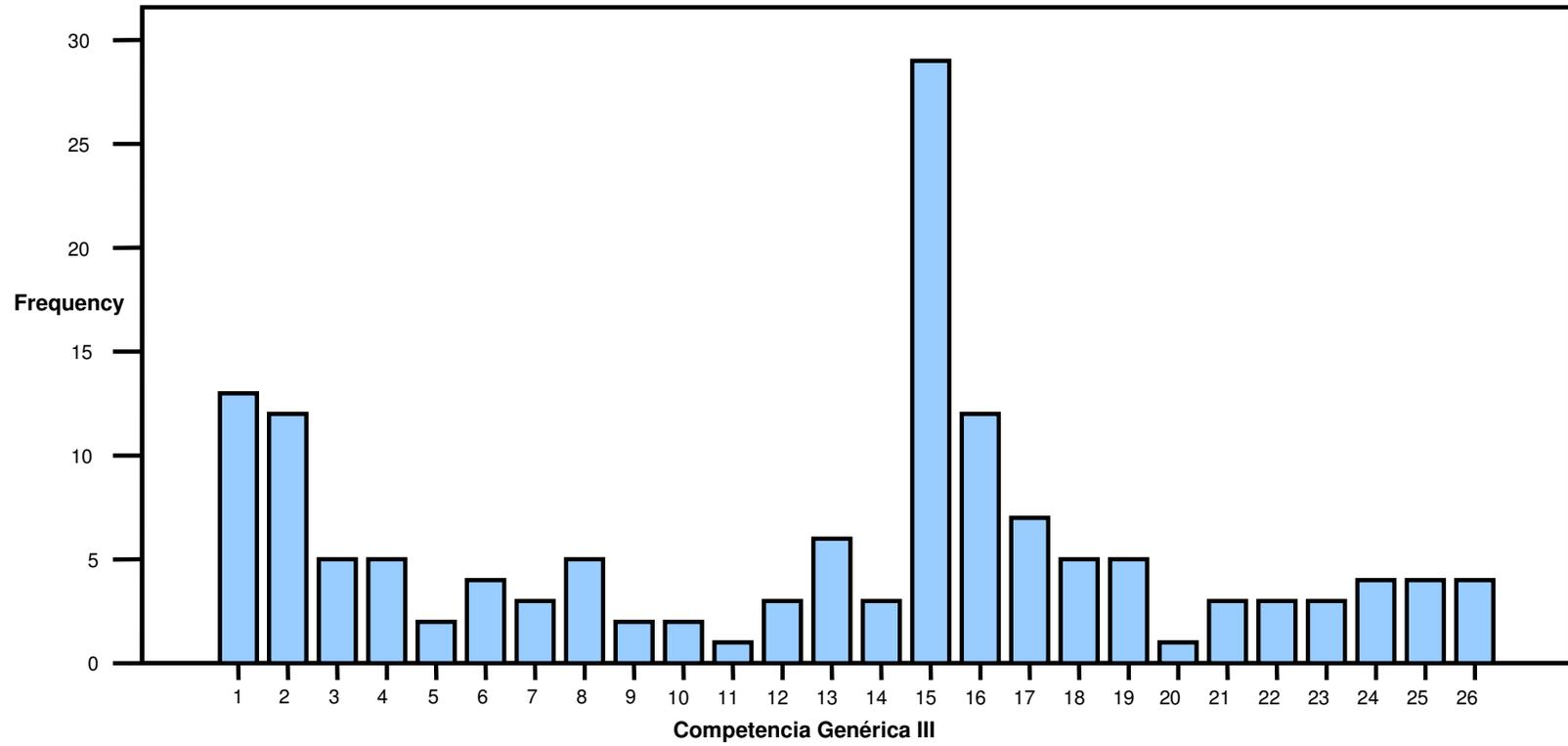


Gráfico 35: Competencia Genérica III

3.28.- Competencia Genérica III

De ciento cuarenta y seis (146) egresados encuestados, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la tercera competencia genérica, considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento treinta y tres (133) egresados.

De ciento treinta y tres (133) egresados, y una proporción de ciento treinta y tres (133) a diez (10), aproximadamente dos (2) de estos opinaron que la tercera competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión como Licenciados en Relaciones Industriales es la resolución de problemas. Con una proporción de, aproximadamente, uno (1) por cada (10) consideró que la tercera competencia de importancia es la capacidad de análisis y síntesis. También, con igual proporción, se ubica la competencia toma de decisiones.

Las respuestas de los seis (6) individuos restantes de la proporción, se distribuyen muy equitativamente entre el resto de las veintidós (22) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 50.

3.29.- Competencia Genérica IV

Tabla 51: Competencia genérica IV

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
No contexto (1)	13	8,9	8,9	8,9
Capacidad de análisis y síntesis (2)	7	4,8	4,8	13,7
Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica (3)	11	7,5	7,5	21,2
Planificación y gestión del tiempo (4)	7	4,8	4,8	26,0
Conocimientos básico de la profesión (5)	2	1,4	1,4	27,4
Conocimientos de un segundo idioma (6)	7	4,8	4,8	32,2
Habilidades básicas del manejo del computador (7)	2	1,4	1,4	33,6
Capacidad de Aprender (8)	3	2,1	2,1	35,6
Habilidades de la gestión de información (9)	3	2,1	2,1	37,7
NC (10)	1	,7	,7	38,4
Capacidad de crítica o autocrítica (11)	2	1,4	1,4	39,7
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (12)	23	15,8	15,8	55,5
Capacidad para generar nuevas ideas (13)	6	4,1	4,1	59,6
Resolución de problemas (14)	10	6,8	6,8	66,4
Toma de decisiones (15)	9	6,2	6,2	72,6
Trabajo en equipo (16)	9	6,2	6,2	78,8
Habilidades interpersonales (17)	2	1,4	1,4	80,1
Liderazgo (18)	6	4,1	4,1	84,2
Capacidad de trabajar en equipo multidisciplinar (19)	5	3,4	3,4	87,7
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área (20)	3	2,1	2,1	89,7
Habilidad para trabajar de forma autónoma (21)	2	1,4	1,4	91,1
Diseño y gestión de programas y proyectos (22)	4	2,7	2,7	93,8
Iniciativa y espíritu emprendedor (23)	2	1,4	1,4	95,2
Compromiso ético (24)	3	2,1	2,1	97,3
Preocupación por la calidad (25)	2	1,4	1,4	98,6
Motivación al logro (26)	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

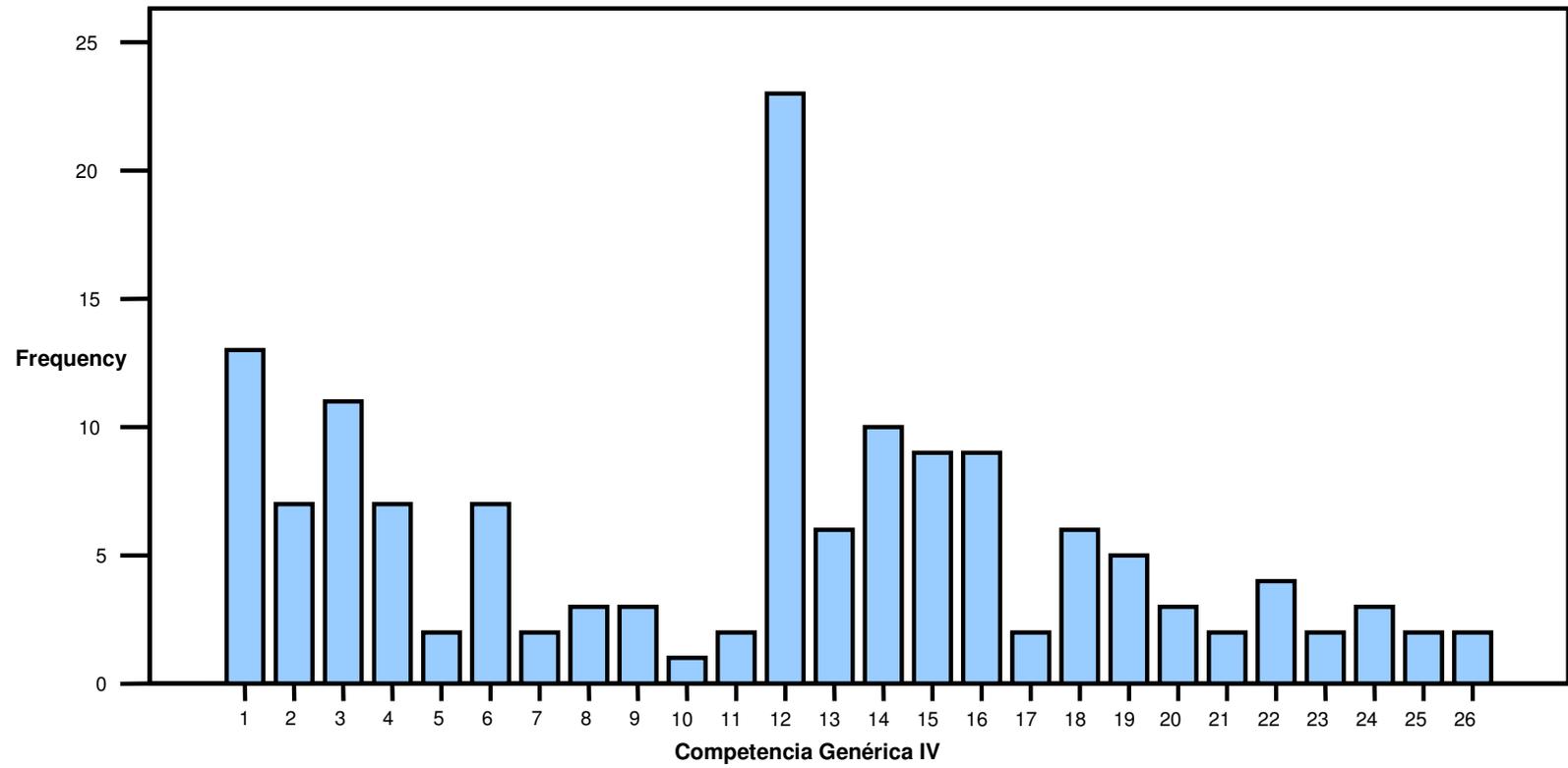


Gráfico 36: Competencia Genérica IV

3.29.- Competencia IV

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, que conforman la Muestra 1, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la cuarta competencia genérica, considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento treinta y dos (132) respondieron el ítem.

Aproximadamente, dos (2) de cada (10) individuos, de los que contestaron el ítem, opinaron que la cuarta competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión es la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Uno (1), aproximadamente de diez (10) coincidió en que la capacidad de aplicar conocimientos en la práctica es la cuarta competencia con mayor importancia.

La competencia seleccionada por los siete (7) individuos restantes de la proporción, se distribuyen uniformemente entre el resto de las veintidós (22) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 51.

3.30.- Competencia Genérica V

Tabla 52: Competencia genérica IV

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	14	9,6	9,6	9,6
	Capacidad de análisis y síntesis (2)	3	2,1	2,1	11,6
	Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica (3)	6	4,1	4,1	15,8
	Planificación y gestión del tiempo (4)	9	6,2	6,2	21,9
	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio (5)	3	2,1	2,1	24,0
	Conocimientos básico de la profesión (6)	7	4,8	4,8	28,8
	Conocimientos de un segundo idioma (7)	19	13,0	13,0	41,8
	Habilidades básicas del manejo del computador (8)	7	4,8	4,8	46,6
	Capacidad de Aprender (9)	3	2,1	2,1	48,6
	Habilidades de la gestión de información (10)	1	,7	,7	49,3
	Capacidad de crítica o autocrítica (11)	2	1,4	1,4	50,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (12)	7	4,8	4,8	55,5
	Capacidad para generar nuevas ideas (13)	8	5,5	5,5	61,0
	Resolución de problemas (14)	9	6,2	6,2	67,1
	Toma de decisiones (15)	3	2,1	2,1	69,2
	Trabajo en equipo (16)	6	4,1	4,1	73,3
	Habilidades interpersonales (17)	5	3,4	3,4	76,7
	Liderazgo (18)	4	2,7	2,7	79,5
	Capacidad de trabajar en equipo multidisciplinar (19)	6	4,1	4,1	83,6
	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área (20)	3	2,1	2,1	85,6
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (21)	1	,7	,7	86,3
	Habilidad para trabajar en un contexto internacional (22)	1	,7	,7	87,0
	Conocimientos de culturas y costumbres de otros países (23)	1	,7	,7	87,7
	Habilidad para trabajar de forma autónoma (24)	3	2,1	2,1	89,7
	Diseño y gestión de programas y proyectos (25)	3	2,1	2,1	91,8
	Iniciativa y espíritu emprendedor (26)	3	2,1	2,1	93,8
	Compromiso ético (27)	2	1,4	1,4	95,2
	Preocupación por la calidad (28)	4	2,7	2,7	97,9
	Motivación al logro (29)	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

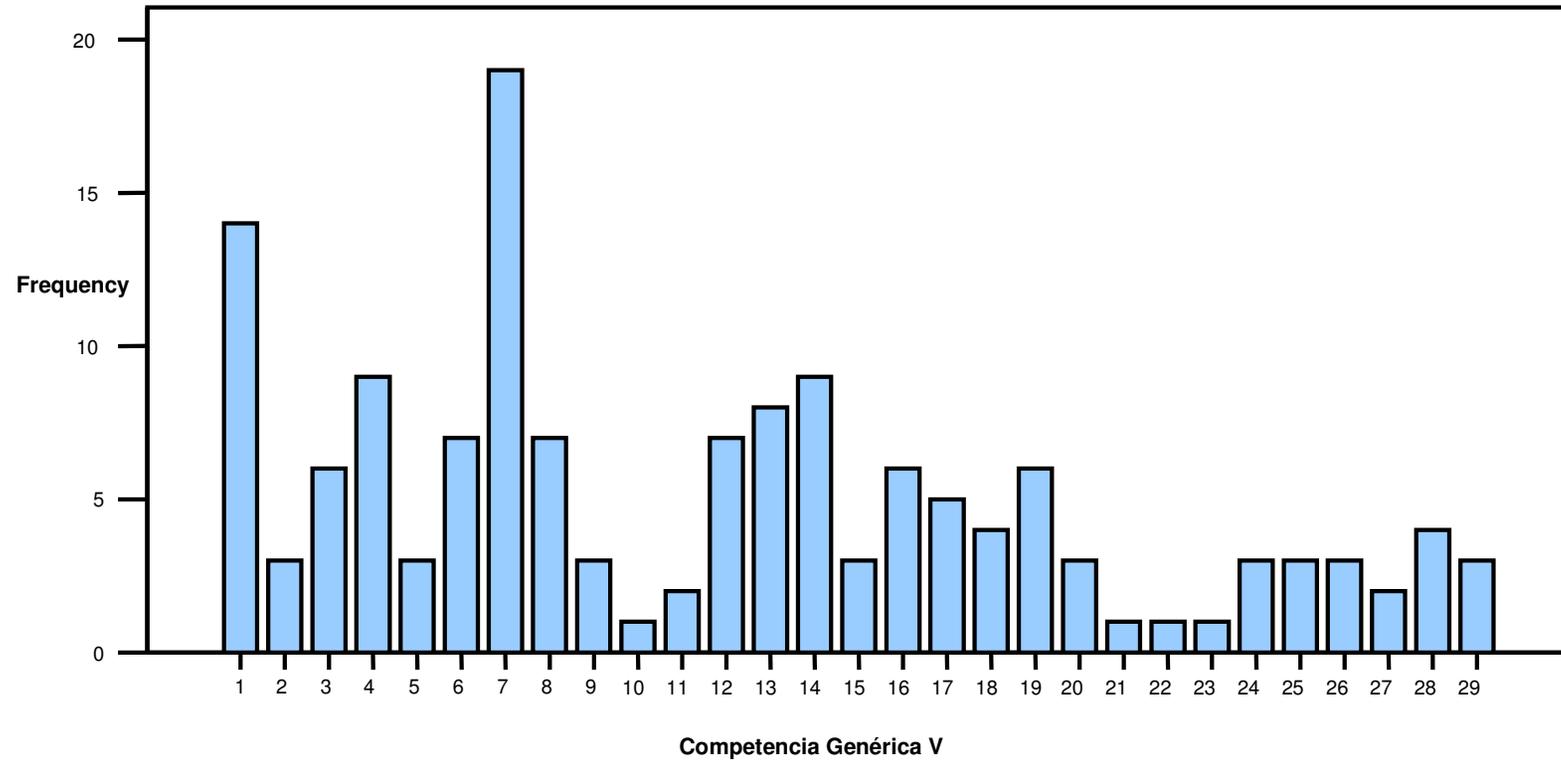


Gráfico 37: Competencia Genérica V

3.30.- Competencia V

De ciento cuarenta y seis (146) egresados encuestados, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la quinta competencia genérica, considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento treinta y dos (132) egresados.

De ciento treinta y dos (132) egresados, y una proporción de ciento treinta y dos (132) a diez (10), aproximadamente uno (1) de estos opinaron que la quinta competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión como Licenciados en Relaciones Industriales es el conocimiento de un segundo idioma.

La competencia seleccionada por los nueve (9) individuos restantes de la proporción, se distribuyen uniformemente entre el resto de las veintisiete (27) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 52.

A continuación, se presenta tabla resumen de las cinco (5) competencias genéricas consideradas como más importantes para el egresado en Relaciones Industriales

Tabla 53: Cinco competencias genéricas más importantes

Prioridad	Competencias
I	1.-Capacidad de análisis y síntesis
II	2.- Toma de decisiones
III	3.- Resolución de problemas
IV	4.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
V	5.- Conocimientos de un segundo idioma

4. Competencias Específicas

4.1. Procesos de provisión de RRHH

4.1.1 Habilidad de investigación y análisis de RRHH

Tabla 54: Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH (Imp) * Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH (Formación) Crosstabulation

Count

		Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Poco	0	1	3	2	2	8
	Lo suficiente	0	1	21	27	2	51
	Mucho	0	2	26	48	10	86
Total		1	4	50	77	14	146

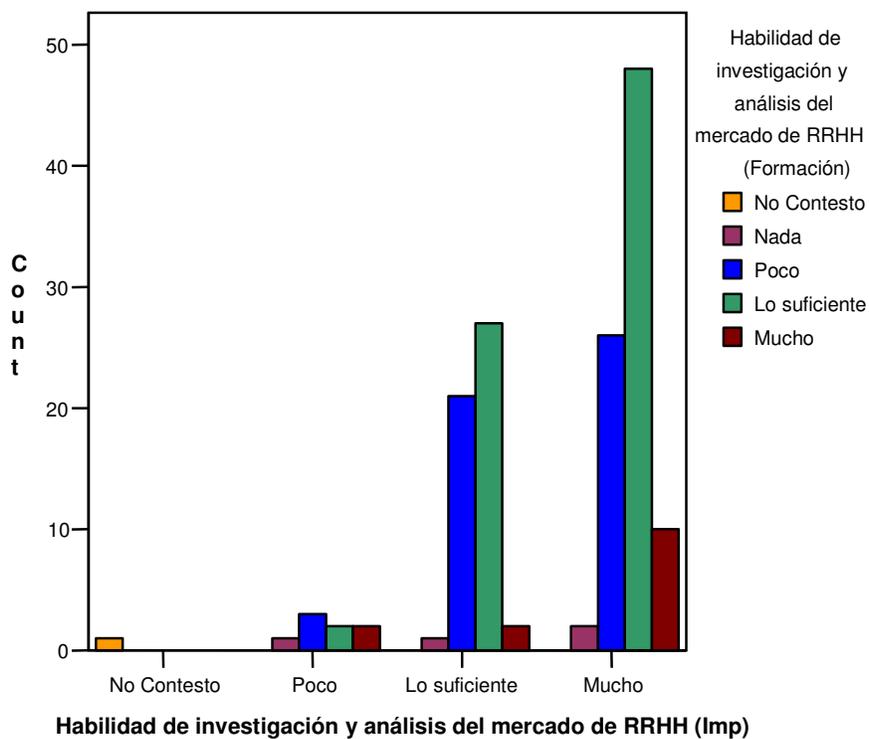


Gráfico 38: Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH

4.1.1. Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH

Es la capacidad identificar en el mercado laboral, compuesto por individuos aptos para el trabajo, los candidatos reales y potenciales para ocupar posiciones vacantes en la organización.

De los ciento cuarenta y seis (146) egresados que respondieron este ítem, seis (6) de cada diez (10), consideró que la habilidad de investigación y análisis del mercado de Recursos Humanos, es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de estos seis (6) opinaron que el nivel en que desarrollaron esta competencia en sus estudio de Relaciones Industriales, en la UCAB, fue mucho o lo suficiente; a diferencia de los dos (2) individuos restantes que ubicaron sus respuesta entre las opciones de poco o nada.

Tres (3) de los diez (10) egresados, manifestaron que esta habilidad es suficientemente importante para su carrera. Dos (2) de estos tres, manifestaron que desarrollaron mucho o suficiente esta competencia.

El complemento de la proporción, es decir, un (1) individuo, opinó que la habilidad de investigación y análisis del mercado de Recursos Humanos es poco importante, y en cuanto a su formación la respuesta se ubica, uniformemente, entre las cuatros alternativas contenidas en la Tabla 54.

4.1.2- Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento

Tabla 55: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento (Imp) * Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento (Imp)	Nada	0	1	0	0	1
	Poco	0	2	2	0	4
	Lo suficiente	1	18	23	1	43
	Mucho	9	50	30	9	98
Total		10	71	55	10	146

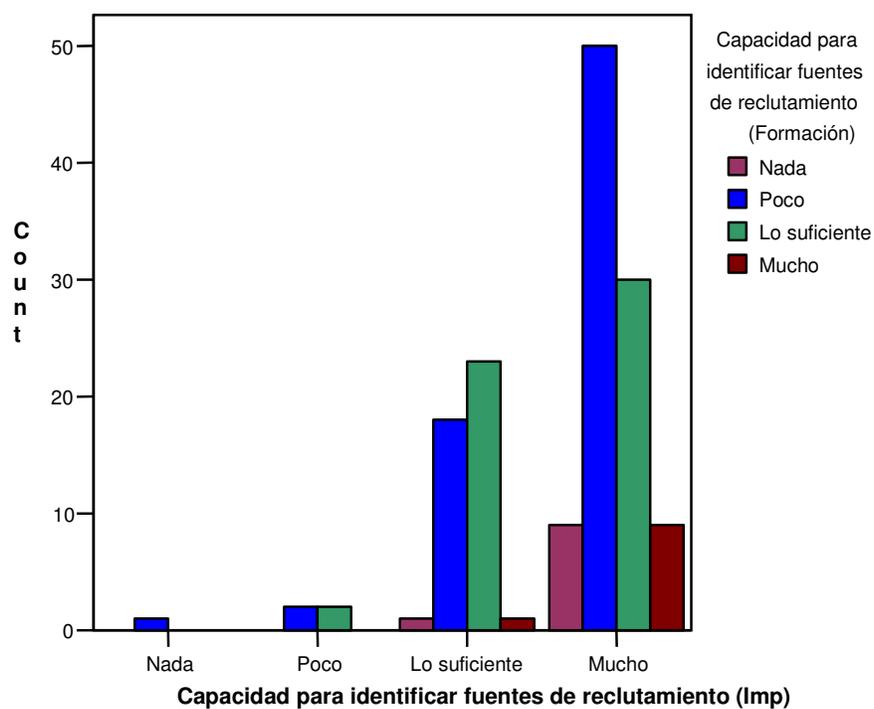


Gráfico 39: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento

4.1.2. Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento

Es la capacidad de identificar y localizar en el mercado laboral diversos medios para la captación de posibles candidatos que suplan las necesidades de la organización.

Del total de la Muestra 1, compuesta por ciento cuarenta y seis egresados (146), siete (7) de cada diez (10) manifestó que la capacidad para identificar fuentes de reclutamiento es muy importante para el ejercicio de su carrera. Tres (3) de estos siete (7) opinó que la formación recibida en sus estudios de pregrado, en relación al desarrollo de esta habilidad, fue mucha o suficiente; y cuatro (4) consideraron que ha sido poca o ninguna.

Los tres (3) individuos restantes para completar la proporción de diez (10), opinaron que la competencia es suficientemente importante para su profesión. Dos (2) de estos tres (3) contestaron que esta fue muy o lo suficientemente desarrollada, durante sus estudios de pregrado; mientras que, aproximadamente, el individuo restante, manifestó que no fue desarrollada.

4.1.3. Conocimientos Generales sobre Técnicas de reclutamiento

Tabla 56: Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (Formación) *
Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (Formación) Crosstabulation

Count		Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (Imp)	Nada	0	0	1	0	0	1
	Poco	0	0	2	0	0	2
	Lo suficiente	0	0	25	15	3	43
	Mucho	1	5	28	51	15	100
Total		1	5	56	66	18	146

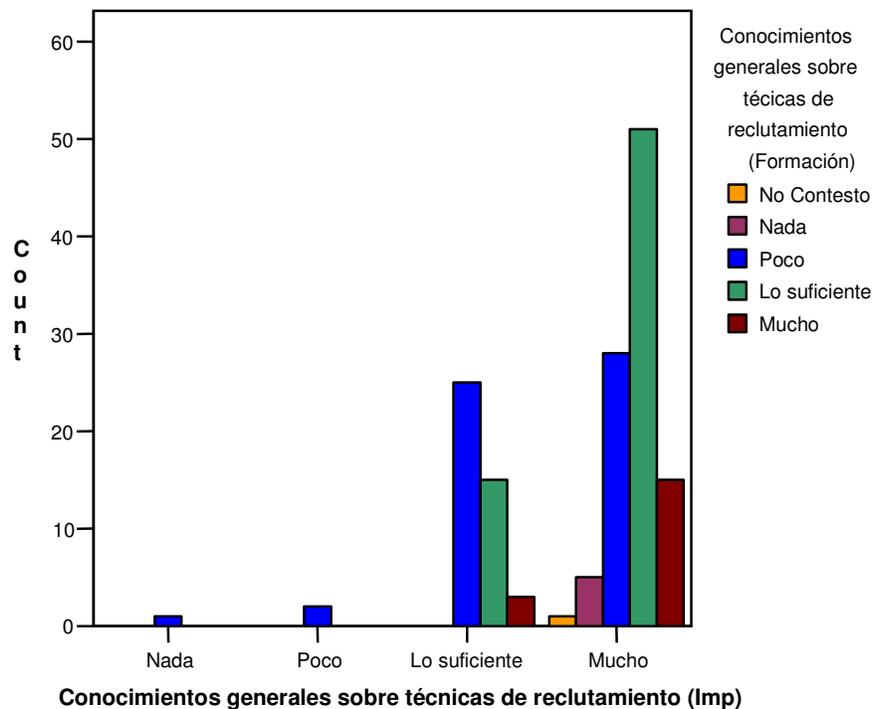


Gráfico 40: Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento)

4.1.3.- Conocimientos Generales sobre Técnicas de reclutamiento

Capacidad de manejar y entender los métodos utilizados por la organización para divulgar la existencia de una oferta de empleo, junto con las fuentes de RRHH más adecuadas.

Siete (7) de cada diez (10) manifestaron que esta competencia es muy importante para su profesión. Cinco (5) de estos (7), opinaron que el desarrollo de esta, durante sus estudios de Relaciones Industriales, fue lo suficiente; y dos (2) que ha sido poco o nada.

Los tres (3) individuos restantes para el complemento de la proporción de diez (10), consideraron que los conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento son suficientemente importantes para el ejercicio de su profesión. Dos (2) de estos tres (3), manifestaron que la formación que recibieron en sus estudios, en relación al desarrollo de esta habilidad, fue poca o ninguna; y uno (1) que fue suficiente o muy desarrollada.

4.1.4. Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

Tabla 57: Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de Calidad (Imp) *

Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de Calidad (Formación)

Crosstabulation

Count

		Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de Calidad (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de Calidad (Imp)	Nada	0	0	1	0	1
	Poco	1	0	0	0	1
	Lo suficiente	0	21	16	0	37
	Mucho	5	51	39	12	107
Total		6	72	56	12	146

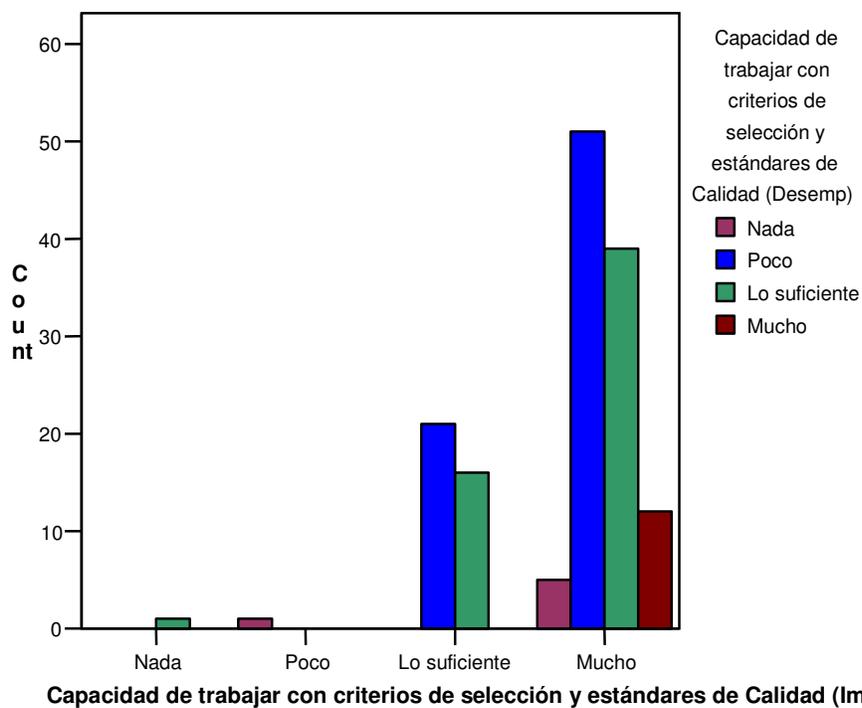


Gráfico 41: Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

4.1.4. Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

Es la capacidad de manejar criterios de selección basados en las exigencias de las especificaciones del cargo, con la finalidad de dar mayor objetividad y precisión al momento de seleccionar el candidato para ocupar la vacante.

De los ciento cuarenta y seis (146) egresados, a los cuales se les aplicó el cuestionario, siete (7) de cada diez (10) manifestaron que la capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de esta proporción de siete (7) individuos consideraron que la competencia, durante sus estudios de pregrado de Relaciones Industriales, en la UCAB, fue poco o nada desarrollada; y tres (3) que fue muy o suficientemente desarrollada.

De la proporción de diez (10), tres (3) individuos consideraron que la habilidad es suficientemente importante. Dos (2) de estos (3) opinaron que fue poco desarrollada en sus estudios, y uno (1) que fue suficientemente desarrollada.

4.1.5. Conocimiento de Técnicas de Selección

Tabla 58: Conocimientos de técnicas de selección (Formación) * Conocimientos de técnicas de selección (Formación) Crosstabulation

Count

		Conocimientos de técnicas de selección (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Conocimientos de técnicas de selección (Imp)	Poco	0	1	2	1	0	4
	Lo suficiente	0	1	19	16	1	37
	Mucho	1	7	52	34	11	105
Total		1	9	73	51	12	146

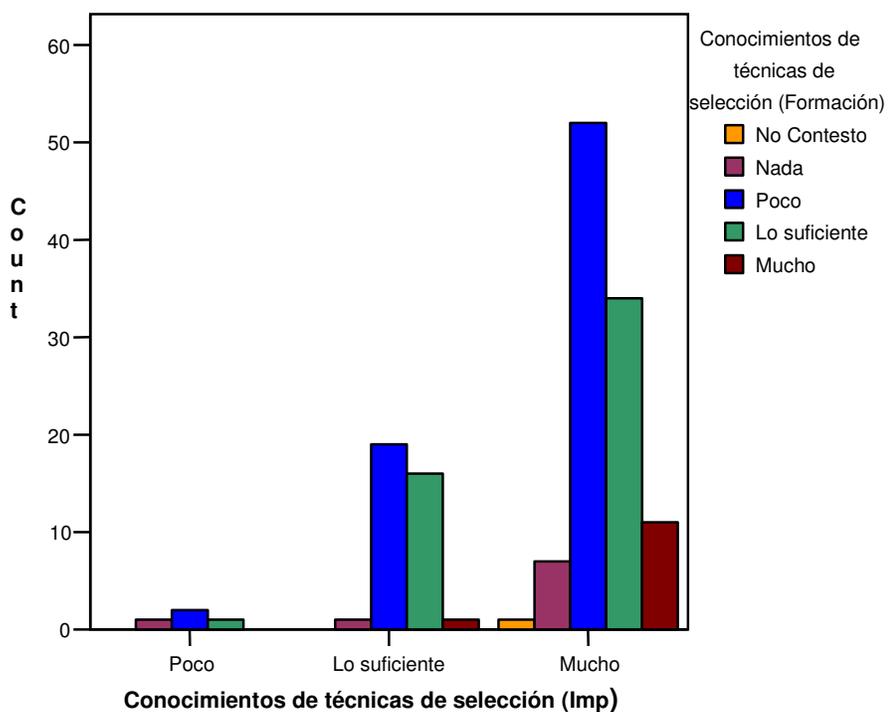


Gráfico 42: Conocimientos de técnicas de selección

4.1.5.- Conocimiento de Técnicas de Selección

Es el conocimiento, entendimiento y manejo de las diversas metodologías para el conocimiento y elección del candidato más apropiado para desempeñar satisfactoriamente las funciones requeridas por la vacante.

Una proporción de siete (7) de cada diez (10), del total de la Muestra 1, opinaron que los conocimientos de técnicas de selección, son muy importante para su carrera. Cuatro (4) de esta proporción manifestó que el nivel en que fue desarrollada esta competencia, durante sus estudios de pregrado, fue poco o ninguno; mientras que tres (3) consideraron que fue suficiente o mucho.

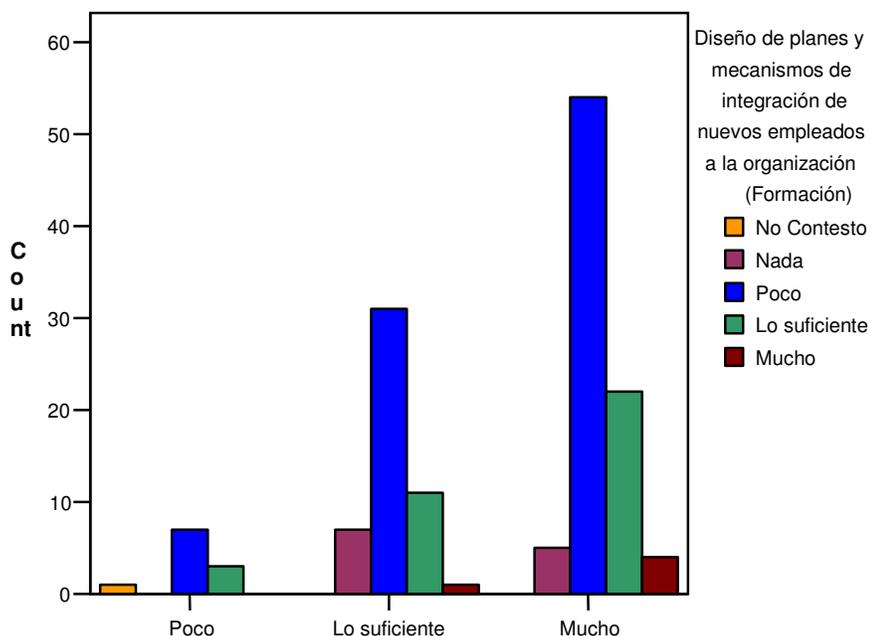
Tres (3) de diez (10) individuos respondieron que esta habilidad es suficientemente importante. Dos (2) de los tres (3) consideraron que fue muy poco desarrollada, y uno (1) que fue suficientemente desarrollada.

4.1.6. Diseño de Planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización

Tabla 59: Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp) * Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Desemp) Crosstabulation

Count

		Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Desemp)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp)	Poco	1	0	7	3	0	11
	Lo suficiente	0	7	31	11	1	50
	Mucho	0	5	54	22	4	85
Total		1	12	92	36	5	146



Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp)

Gráfico 43: Diseños de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados

4.1.6. Diseño de Planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización

Capacidad de crear planes que integren al nuevo personal, a la cultura organizacional, prácticas y filosofías predominantes en la empresa, con el propósito de que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

Una proporción de seis (6) de cada diez (10) egresados, de ciento cuarenta y seis (146), opinó que el diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de estos (6) consideró que la formación recibida, en cuanto al desarrollo de esta habilidad, fue poca o ninguna; mientras que dos (2) manifestaron que fue suficiente o mucha.

Tres (3) de los (10) individuos encuestado, respondió que esta habilidad es suficientemente importante para su carrera. Dos (2) de estos tres (3) opinó, en relación al desarrollo de esta, que fue poco o ninguno, y uno que suficiente o muy desarrollada.

El complemento de la proporción, es decir, un individuo manifestó que la importancia de la competencia es poca para el ejercicio de la carrera. En cuanto al nivel desarrollo de esta, se distribuye entre las cuatro opciones contenidas en la Tabla 59.

4.2. Procesos de Aplicación de RRHH

4.2.1.- Capacidad para establecer los requisitos básicos de la Fuerza laboral para desempeñar sus funciones

Tabla 60: Capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Imp) * Capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Imp)	No Contesto	8	0	1	0	0	9
	Poco	0	1	3	3	0	7
	Lo suficiente	0	5	26	24	0	55
	Mucho	0	7	41	20	7	75
Total		8	13	71	47	7	146

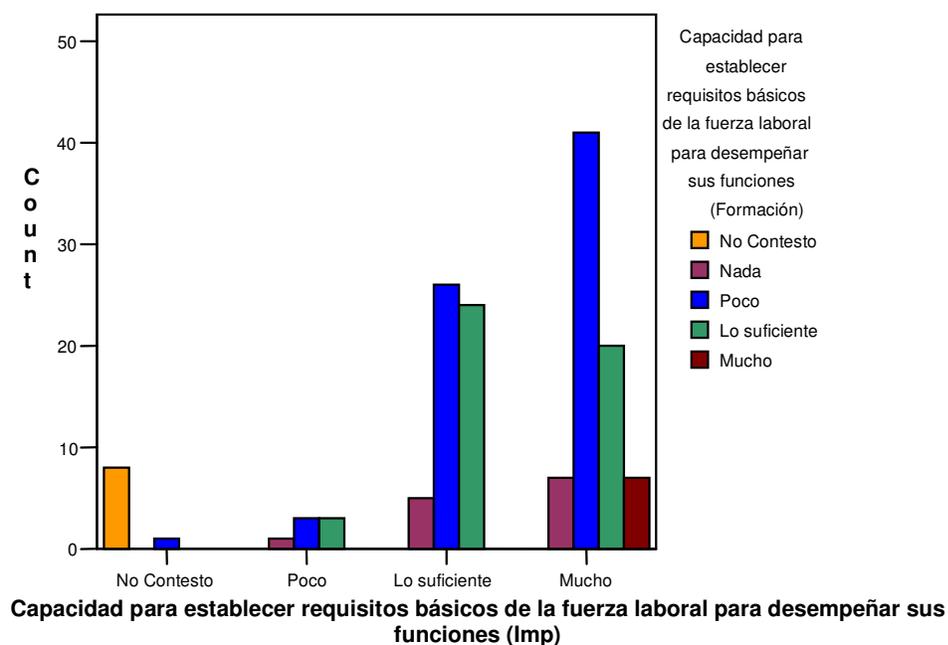


Gráfico 44: Capacidad para establecer requisitos de la fuerza laboral

2. Procesos de Aplicación de RRHH

2.1. Capacidad para establecer los requisitos básicos de la Fuerza laboral para desempeñar sus funciones

Capacidad de determinar y establecer los requisitos físicos e intelectuales que debe tener el empleado para el desempeño adecuado de la posición a ocupar, a partir del análisis previo de las exigencias del cargo.

Una proporción de cinco (5) de cada diez (10) individuos, que respondieron el cuestionario, opinaron que la capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones es muy importante. Tres (3) de estos cinco (5), manifestaron que el desarrollo de esta habilidad fue poco o ninguno, durante sus estudios de pregrado de Relaciones Industriales; mientras que dos (2) contestaron que fue mucho o suficiente.

Cuatro (4) de diez (10) egresados consideraron que esta competencia es suficientemente importante. Dos (2) de los cuatro (4) opinaron que la formación, en cuanto a esta habilidad, fue poca o ninguna; y dos (2) que fue suficiente.

La proporción restante opinó que la importancia de la habilidad, para su profesión, es poca; y en cuanto al desarrollo, las respuestas se distribuyen uniformemente entre la alternativa suficiente, poco y nada.

4.2.2. Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización

Tabla 61: Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (Imp) * Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (Imp)	No Contesto	3	0	0	0	0	3
	Poco	0	1	10	2	0	13
	Lo suficiente	0	11	54	3	1	69
	Mucho	0	17	30	12	2	61
Total		3	29	94	17	3	146

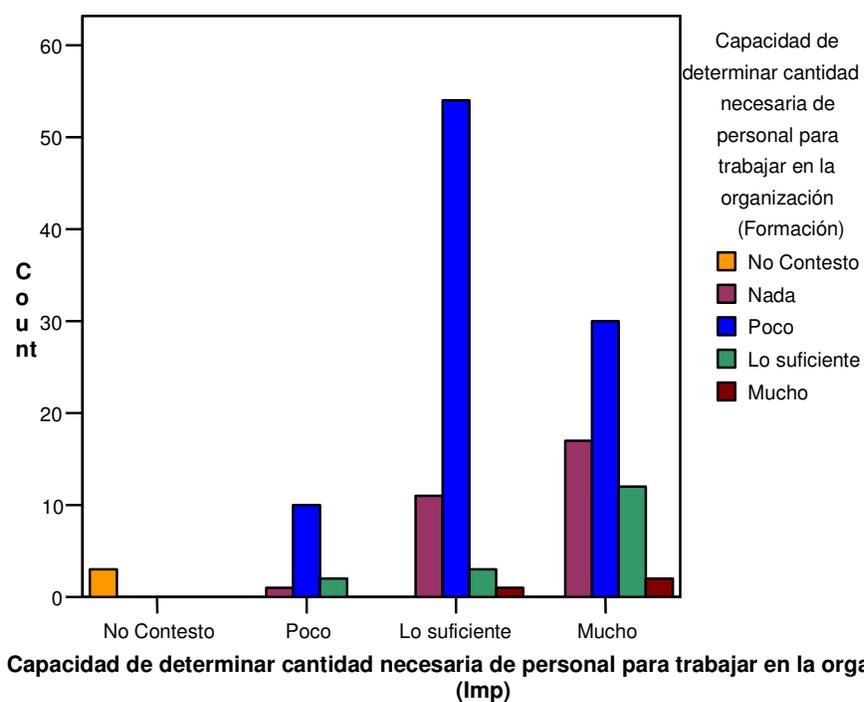


Gráfico 45: Cap. De determinar cantidad necesaria de personal para trabajar

4.2.2. Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización

Es la capacidad que tiene el profesional en Relaciones Industriales de establecer, a través de estudios de factibilidad el número óptimo de empleados que debe tener la organización para alcanzar sus objetivos de la forma más eficiente.

Cuatro (4) de cada diez (10) egresados, de un total de ciento cuarenta y seis (146), manifestaron que esta competencia es muy importante para el ejercicio de su profesión. Tres (3) de estos cuatro (4) consideraron que fue poco o nada desarrollada durante sus estudios de Relaciones Industriales, en la UCAB; y uno (1) consideró que fue muy o suficientemente desarrollada.

Cinco (5) de cada diez (10) respondieron que la habilidad es suficientemente importante. Cuatro (4) de esto cinco (5) opinaron que el desarrollo ha sido poco o ninguno; y uno (1) respondió que fue mucho o suficiente.

El uno que complementa a la proporción de diez (10) manifestó que la habilidad es poco importante. En cuanto a la formación, en relación al desarrollo de esta, las respuestas se distribuyen entre las alternativas de poco o nada.

4.2.3. Capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera

Tabla 62: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Formación) * Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Imp)	No Contesto	2	0	0	0	0	2
	Poco	0	3	8	3	1	15
	Lo suficiente	0	9	41	21	1	72
	Mucho	0	8	32	17	0	57
Total		2	20	81	41	2	146

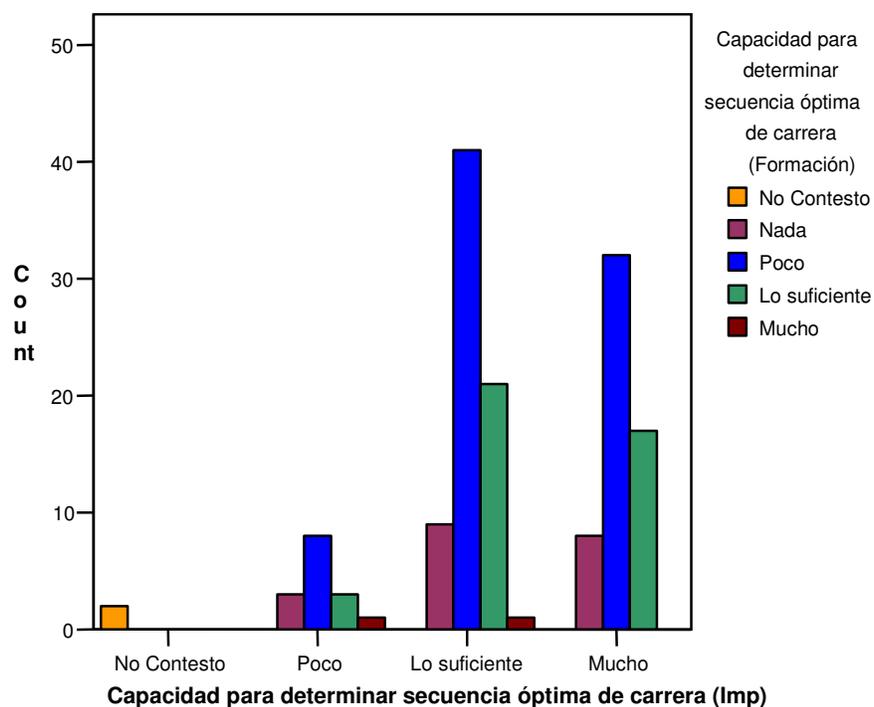


Gráfico 46: Capacidad de determinar secuencia óptima de carrera

4.2.3. Capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera

Es la capacidad de establecer criterios de planes de carrera, partiendo de la posición inicial que ocupa el empleado y alternativas de posibles oportunidades futuras dentro de la organización, considerando el crecimiento profesional del mismo.

De ciento cuarenta y seis egresados (146), que comprenden la Muestra 1, una proporción de nueve (9) de cada diez (10) consideraron que la capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera es muy o lo suficientemente importante para su profesión. Seis (6) de estos nueve (9) opinaron que el nivel de desarrollo, durante sus estudios de pregrado, fue poco; dos (2) que fue suficiente y uno (1) que fue mucho.

Una proporción de uno (1) de cada diez (10) consideró que esta habilidad es poco importante. En relación al desarrollo, las repuestas se ubican, uniformemente, entre las alternativas de desarrollo de la Tabla 62.

4.2.4. Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal

Tabla 63: Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal (Imp) *
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal (Formación)
Crosstabulation

Count

		Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Poco	0	0	1	2	0	3
	Lo suficiente	0	3	25	22	1	51
	Mucho	0	6	49	28	8	91
Total		1	9	75	52	9	146

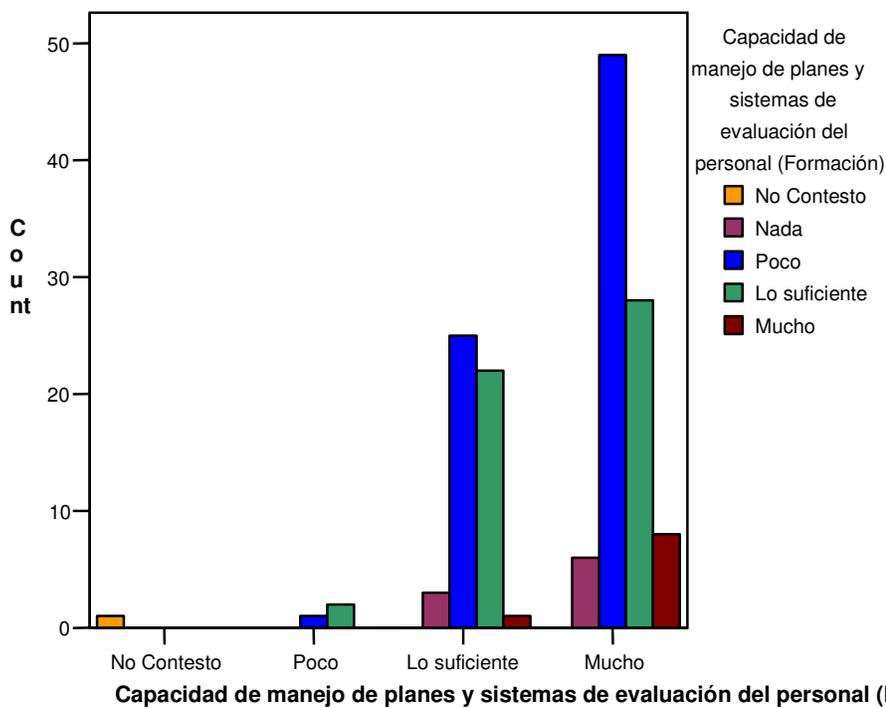


Gráfico 47: Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal

4.2.4. Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal.

Es la capacidad para establecer y manejar criterios y formas de apreciación sistemática del desempeño de cada empleado o de potenciar el desarrollo futuro con el fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del empleado.

Una proporción de seis (6) de cada diez (10) egresados, de ciento cuarenta y seis (146) que contestaron el instrumento, opinaron que la capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de estos seis (6) opinaron que el desarrollo de esta habilidad durante sus estudios de Relaciones Industriales, en la UCAB, ha sido poco o ninguno; y los dos (2) que fue mucha o suficiente.

Cuatro (4) de diez (10) individuos manifestaron que la habilidad es suficientemente importante para su carrera. Una proporción de dos (2) de estos (4) respondió que fue poco o nada desarrollada; y aproximadamente, los dos (2) restantes que fue mucho o suficientemente desarrollada.

4.3. Procesos de mantenimiento de RRHH

4.3.1. Capacidad para evaluar y clasificar cargos

Tabla 64: Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Imp) * Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Imp)	Nada	1	0	0	0	1
	Poco	0	3	2	0	5
	Lo suficiente	2	25	20	5	52
	Mucho	5	28	46	9	88
Total		8	56	68	14	146

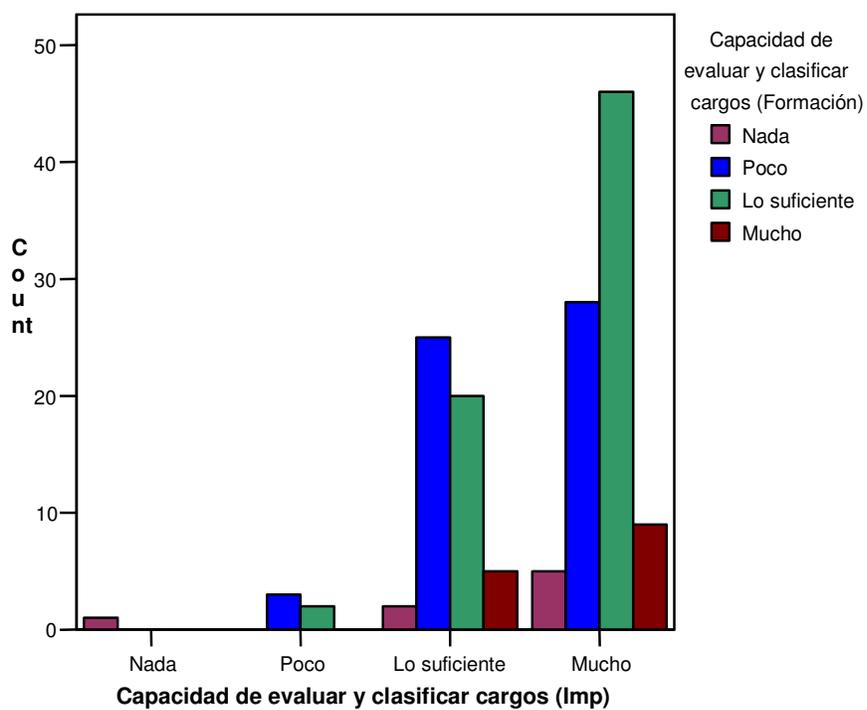


Gráfico 48: Capacidad de evaluar y clasificar cargos

4.3. Procesos de mantenimiento de RRHH

4.3.1. Capacidad para evaluar y clasificar cargos

Es la capacidad de llevar procesos de análisis y compara el contenido de los cargos, con el propósito de colocarlos en un orden de jerarquización, que sirva de base a un sistema de remuneración.

De los ciento cuarenta y seis (146) egresados, de Relaciones Industriales, de la UCAB, que fueron encuestados, una proporción de seis (6) de cada diez (10) opinó que la capacidad para evaluar y clasificar cargos es muy importante para el ejercicio de su profesión. De estos seis (6), en relación a la formación que recibieron, en relación al desarrollo de esta habilidad, cuatro (4) manifestaron que fue mucha o suficiente, y dos (2) que fue poca o ninguna.

Tres (3) de los diez (10) opinaron que esta habilidad es suficientemente importante. Las respuestas de dicha proporción, en relación al nivel en que fue desarrollada la competencia durante sus estudios, se distribuyen uniformemente entre las alternativas contenidas en el la Tabla 64.

Uno (1) de diez (10), consideró que la competencia es poco o nada importante para el ejercicio de su profesión; y en cuanto al nivel de desarrollo de esta, las respuestas se ubicaron, uniformemente, entre las alternativas presentadas en la Tabla 64.

4.3.2. Habilidad de investigación salarial

Tabla 65: Habilidad de investigación salarial (Imp) * Habilidad de investigación salarial (Formación) Crosstabulation

Count

		Habilidad de investigación salarial (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidad de investigación salarial (Imp)	No Contesto	0	0	1	0	1
	Nada	1	0	0	0	1
	Poco	1	1	1	1	4
	Lo suficiente	3	17	21	4	45
	Mucho	8	50	25	12	95
Total		13	68	48	17	146

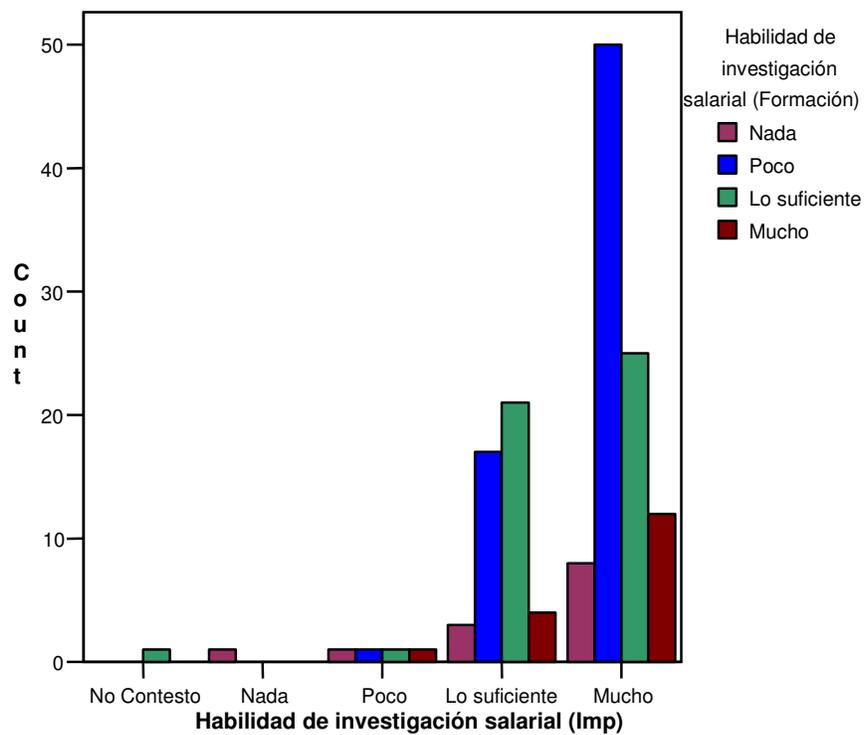


Gráfico 50: Habilidad de investigación salarial

4.3.2. Habilidad de investigación salarial

Es la capacidad de investigar y analizar los salarios del mercado con el fin de obtener el equilibrio interno de salarios en la organización y la competitividad externa de los mismos, con el propósito de definir las estructuras salariales de la empresa.

Siete (7) de cada diez (10) egresados, consideraron que la habilidad de investigación salarial es muy importante para su carrera. De estos siete (7) cuatro (4) manifestaron que la competencia fue poco o nada desarrollada, durante sus estudios en Relaciones Industriales de la UCAB; y tres (3) consideraron que fue mucho o suficientemente desarrollada.

Tres (3), de la proporción de diez (10), respondieron que la habilidad es suficientemente importante. Dos (2) de estos tres (3) opinaron que la formación, en relación a esta habilidad, fue mucha o suficiente; y uno (1) manifestó que fue poco o nada.

4.3.3. Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

Tabla 66: Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social (Imp) * Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social (Imp)	Nada	0	0	1	0	0	1
	Poco	0	1	3	4	0	8
	Lo suficiente	0	6	27	21	2	56
	Mucho	2	11	47	19	2	81
Total		2	18	78	44	4	146

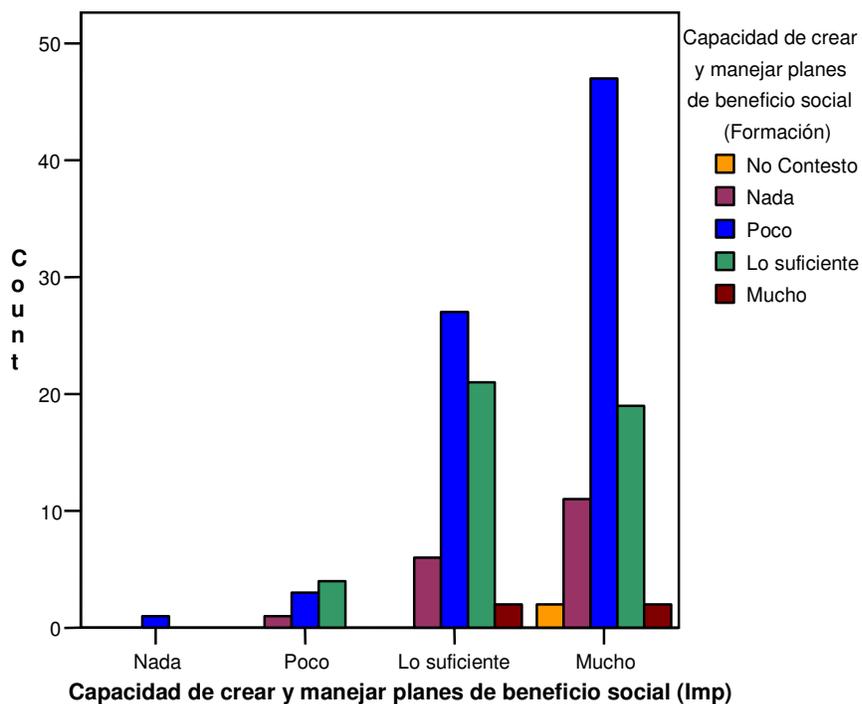


Gráfico 50: Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

4.3.3. Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

Capacidad de diseñar y manejar planes de servicios y beneficios destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida: en el ejercicio del cargo, fuera del cargo pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa y en la comunidad.

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, una proporción de seis (6) de cada diez (10) manifestó que la capacidad de crear y manejar planes de beneficio social es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de seis (6), opinaron que esta competencia fue poco o nada desarrollada, durante sus estudios de pregrado, y dos (2) que ha sido suficiente o mucha.

Aproximadamente, cuatro (4) de cada diez (10) manifestaron que la habilidad es suficientemente importante para su carrera. Dos (2) de estos cuatro (4), consideraron que fue poco o nada desarrollada durante sus estudios, y dos (2) que fue muy o suficientemente desarrollada.

4.3.4. Manejo de Higiene y Seguridad Industrial

Tabla 67: Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Imp) * Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Formación) Crosstabulation

Count

		Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Imp)	Nada	0	1	2	0	3
	Poco	1	19	6	2	28
	Lo suficiente	1	22	25	1	49
	Mucho	10	31	19	6	66
Total		12	73	52	9	146

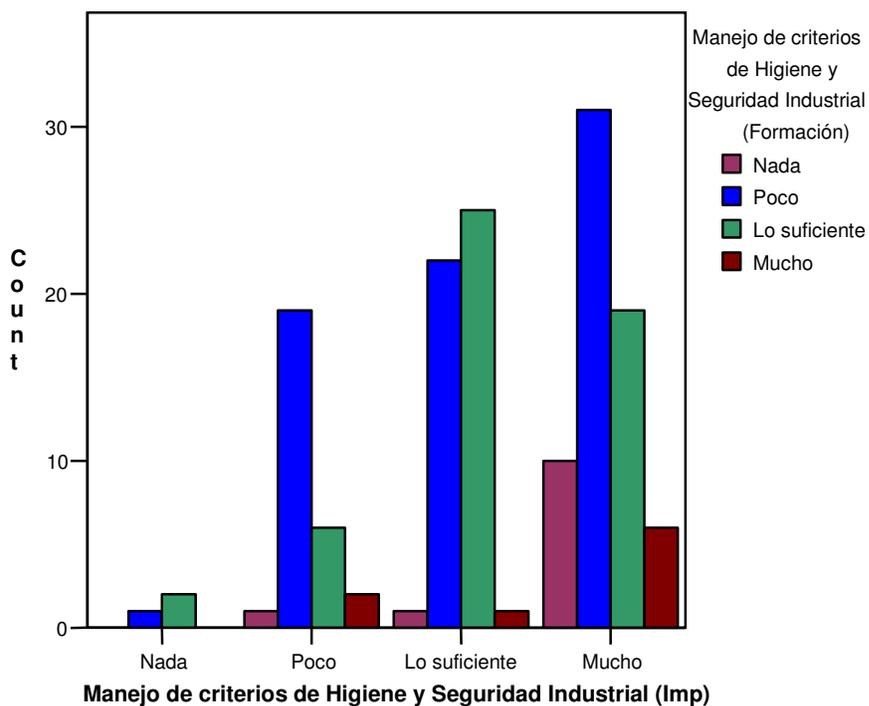


Gráfico 51: Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial

4.3.4. Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial

Capacidad de establecer y manejar normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecuta.

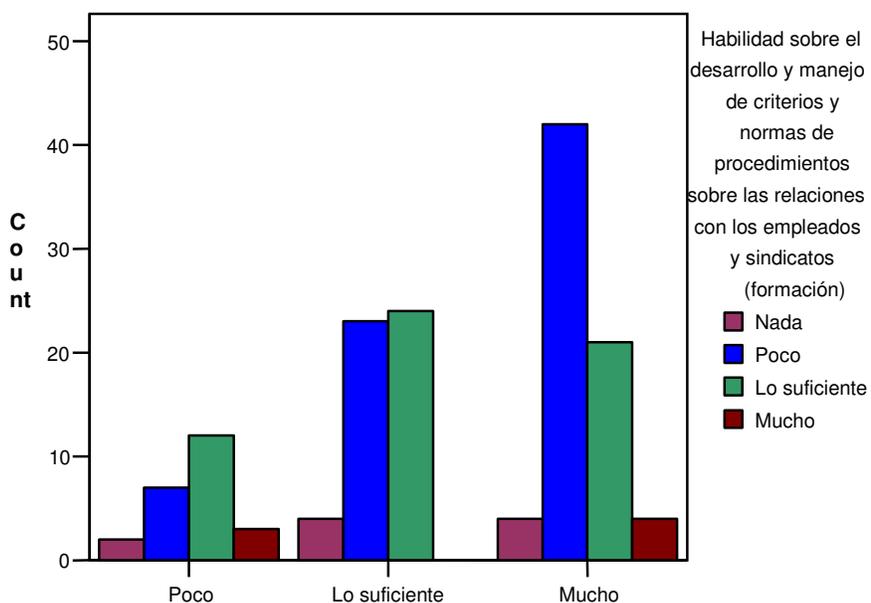
Ocho (8) de cada diez (10) egresados encuestados, opinaron que la capacidad de manejar criterios de Higiene y Seguridad Industrial es muy o suficientemente importante para el ejercicio de su carrera. De esta proporción cinco (5), manifestaron que la competencia fue poco o nada desarrollada en sus estudios de pregrado de Relaciones Industriales, y tres (3) consideraron que fue muy o suficientemente desarrollada.

Dos (2) de cada diez (10), afirmaron que la importancia de esta habilidad, para su carrera, es poca o ninguna. Uno (1) de estos dos (2) manifestó que fue poco o nada desarrollada en sus estudios; y uno (1) que fue muy o suficientemente desarrollada.

4.3.5. Desarrollo y manejo de criterios y normas sobre la relación empleado sindicato

Tabla 68: Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos (Imp) * Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos (Formación) Crosstabulation

		Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos (Formación)				Total
		Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos (Imp)	Poco	2	7	12	3	24
	Lo suficiente	4	23	24	0	51
	Mucho	4	42	21	4	71
Total		10	72	57	7	146



Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos (Imp)

Gráfico 52: Habilidad de manejo de relaciones empleado/sindicato

4.3.5. Desarrollo y manejo de criterios y normas sobre la relación empleado sindicato

Es la habilidad desarrollar, establecer, y manejar criterios referidos a las relaciones de la organización con las entidades que representan a sus empleados: los sindicatos, con el fin de establecer las políticas de la empresa frente a estas organizaciones.

De un total de ciento cuarenta y seis (146) egresados encuestados, ocho (8) de cada diez (10) opinaron que el manejo de criterios y normas sobre la relación empleados/sindicatos, es muy o suficientemente importante para el ejercicio de la profesión. Tres (3) de cada ocho (8) manifestaron que la formación, en cuanto a esta competencia, fue mucha o suficiente, mientras que cuatro (4) contestaron que fue poca y uno (1) que fue nada.

Dos (2) de cada diez (10) manifestaron que la habilidad es poco importante para su carrera. Uno (1) de cada dos (2) respondió que fue muy o suficientemente desarrollada, y aproximadamente, uno (1) que fue poco o nada desarrollada.

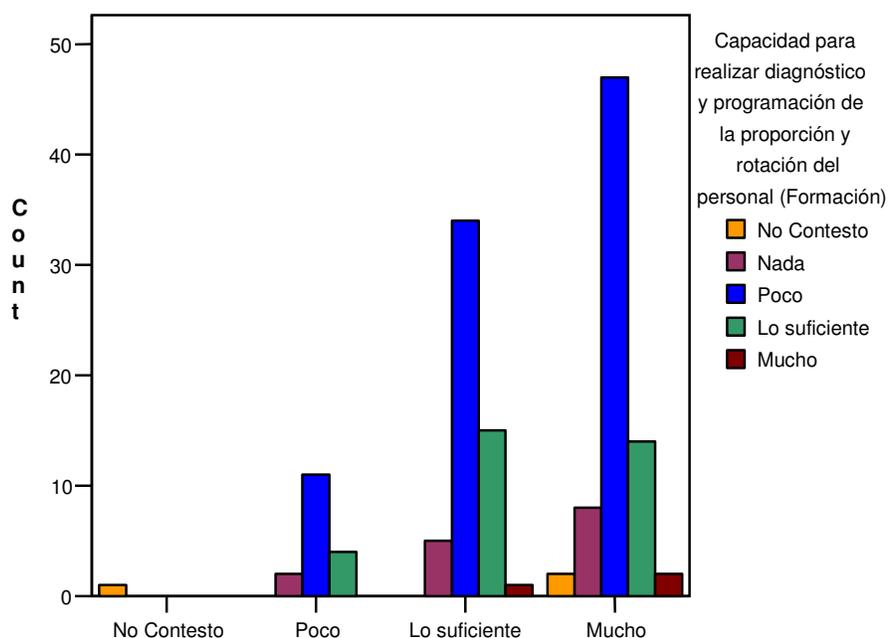
4.4. Procesos de desarrollo de RRHH

4.4.1. Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal

Tabla 69: Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Imp) * Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Poco	0	2	11	4	0	17
	Lo suficiente	0	5	34	15	1	55
	Mucho	2	8	47	14	2	73
Total		3	15	92	33	3	146



Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Imp)

Gráfico 53: Cap. De realizar diagnóstico de proporción y rotación del personal

4.4. Procesos de desarrollo de RRHH

4.4.1. Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la preparación y la rotación de personal

Es la capacidad para diagnosticar las fallas en cuanto a conocimientos requeridos por el personal y orientarse hacia la resolución de dicha debilidad. El profesional en Relaciones Industriales debe también estar preparado para analizar y estudiar los problemas asociados con la fluctuación del personal en la organización y su ambiente.

Una proporción de nueve (9) de cada diez (10) manifestaron que la capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal es muy o suficientemente importante para el ejercicio de la profesión. Seis (6) de estos nueve (9), consideraron que desarrollaron poco la habilidad durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB; dos (2) que fue muy o suficientemente desarrollada y uno (1) que fue nada desarrollada.

Una proporción de uno (1) de diez (10) manifestó que la habilidad es poco importante para su carrera. La mayoría de esta proporción, consideró que fue poca o nada desarrollada durante sus estudios.

4.2. Capacidad de mejoramiento de personal

Tabla 70: Capacidad de mejoramiento del personal (Imp) * Capacidad de mejoramiento del personal (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad de mejoramiento del personal (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de mejoramiento del personal (Imp)	No Contesto	2	0	0	0	0	2
	Nada	0	1	0	0	0	1
	Poco	0	2	0	1	0	3
	Lo suficiente	0	2	22	23	2	49
	Mucho	0	5	30	44	12	91
Total		2	10	52	68	14	146

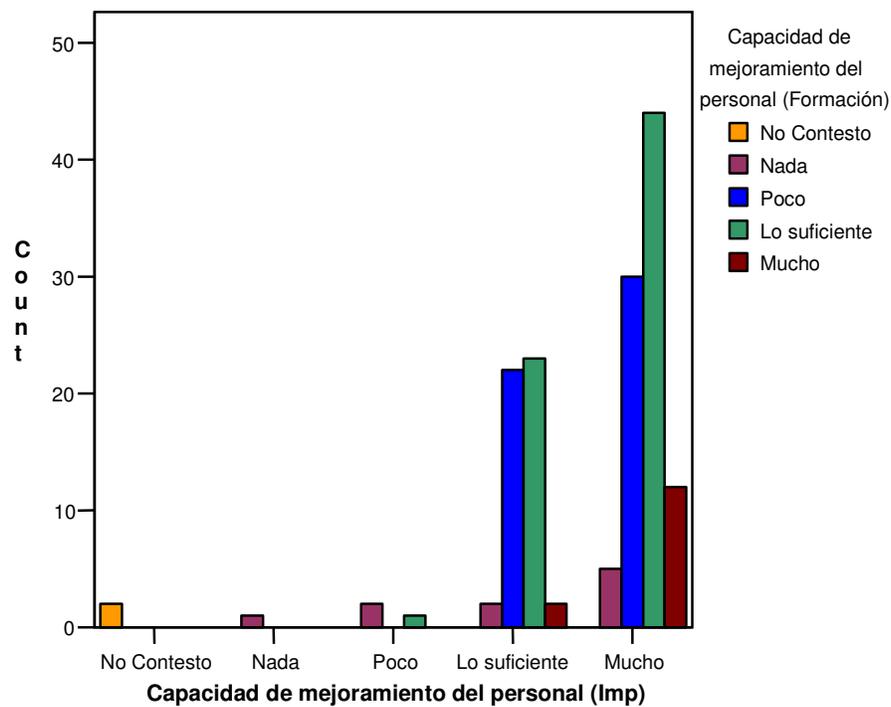


Gráfico 54: Capacidad del mejoramiento del personal

4.4.2. Capacidad de mejoramiento de personal.

Desarrollar procesos de forma sistemática y organizada, mediante el cual los empleados aprenden conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades con el fin de desarrollar su experticia para el desempeño en un determinado cargo.

El ítem referido a esta competencia fue contestado por ciento cuarenta y cuatro (144) egresados, de un total de ciento cuarenta y seis (146) a los que les fue aplicado el cuestionario. Una proporción de seis (6) de cada diez (10) opinó que la capacidad de mejoramiento del personal es muy importante para el ejercicio de su profesión. Tres (3) de estos seis (6) consideraron que fue suficientemente desarrollada durante sus estudios de pregrado, dos (2) manifestaron que fue nada desarrollada y, aproximadamente, (1) uno que fue muy desarrollada.

Una proporción de tres (3) de cada diez (10) manifestaron que la competencia es suficientemente importante para el ejercicio de su carrera. Dos (2) de tres (3) contestaron que la habilidad fue muy o suficientemente desarrollada en sus estudios, y uno (1) que fue poco desarrollada.

Uno de diez (10) contestó que la habilidad es poco o nada importante para el ejercicio de su profesión. En cuanto a la opinión referida al desarrollo de esta, las opiniones se distribuyen equitativamente entre las opciones de importancia de formación contenidas en la Tabla 70.

4.4.3. Aplicación de estrategias de cambio

Tabla 71: Capacidad de aplicar estrategias de cambios (Formación) * Capacidad de aplicar estrategias de cambios (desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de aplicar estrategias de cambios (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de aplicar estrategias de cambios (Imp)	No Contesto	3	0	0	0	0	3
	Poco	0	0	4	0	1	5
	Lo suficiente	0	5	27	9	2	43
	Mucho	0	10	58	21	6	95
Total		3	15	89	30	9	146

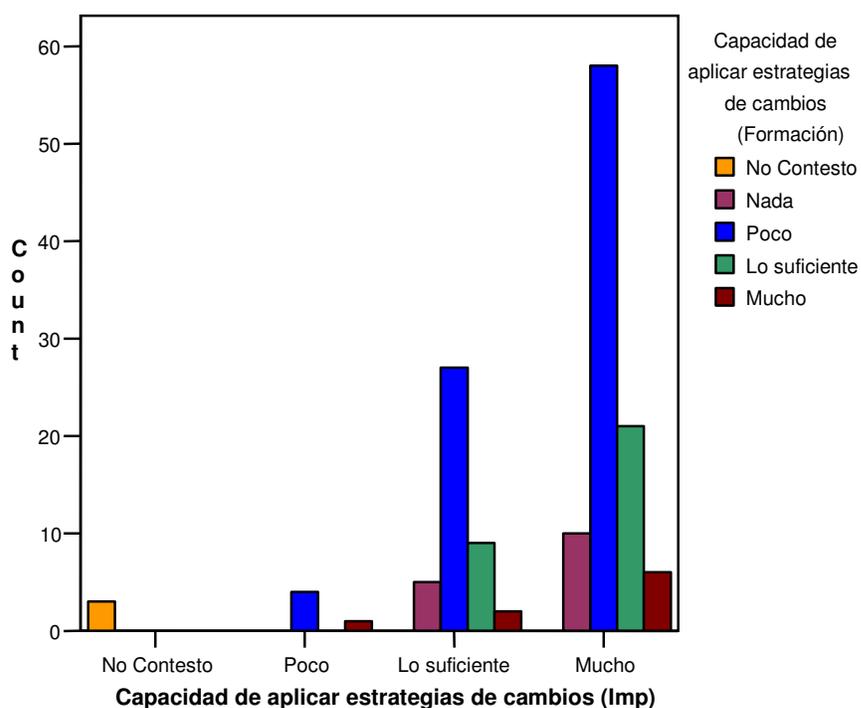


Gráfico 55: Capacidad de aplicar estrategias de cambio

4.4.3. Aplicación de estrategias de cambio

El profesional en Relaciones Industriales debe tener la habilidad de liderar y dar respuesta a la necesidad de transformación en una o varias secciones de la organización.

De ciento cuarenta y seis (146) egresados que contestaron el cuestionario, ciento cuarenta y tres (143) respondieron el ítem referido a la capacidad de aplicar estrategias de cambio. Una proporción de seis (6) de cada diez (10), opinaron que la competencia es muy importante para el ejercicio de su profesión. De estos seis (6), cinco (5) manifestaron que la habilidad fue poco o nada desarrollada durante sus estudios de Relaciones Industriales, en la UCAB; y uno (1) que fue muy o suficientemente desarrollada.

Tres (3) de diez (10), manifestaron que la competencia tiene suficiente importancia para el ejercicio de su carrera. Dos (2) de tres (3) contestaron que fue poco o nada desarrollada durante sus estudios de pregrado, y uno (1) que fue muy o suficientemente desarrollada.

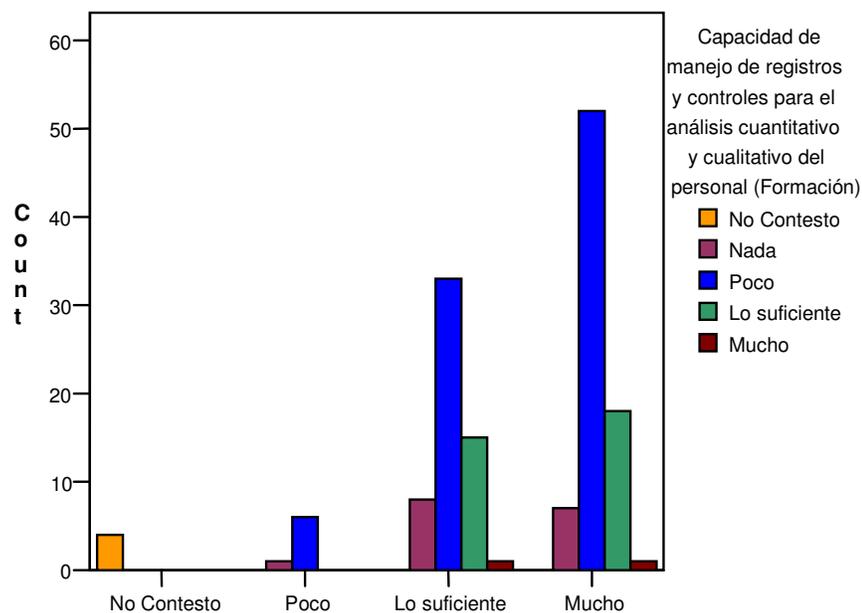
Uno (1) de diez (10) consideró que la habilidad es de poca importancia; y la mayoría de esta proporción consideró que fue poco desarrollada en sus estudios.

4.5. Procesos de seguimiento, evaluación y control de RRHH

4.5.1. Manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal

Tabla 72: Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Imp) * Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Desemp)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Imp)	No Contesto	4	0	0	0	0	4
	Poco	0	1	6	0	0	7
	Lo suficiente	0	8	33	15	1	57
	Mucho	0	7	52	18	1	78
Total		4	16	91	33	2	146



Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Imp)

Gráfico 56: Capacidad de manejo de registro para el análisis del personal

4.5. Procesos de seguimiento, evaluación y control de RRHH

4.5.1. Manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal

Capacidad de manejar un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para procesarlos, analizarlos, y así poder obtener información referente a los distintos niveles de la organización.

Este ítem fue contestado por ciento cuarenta y dos (142), del total de la muestra. Una proporción de cinco (5) de cada diez (10), consideró que el manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de esto cinco (5), manifestaron que esta competencia fue poco o nada desarrollada durante sus estudios en Relaciones Industriales, en la UCAB; y uno (1) que fue muy o suficientemente desarrollada.

Cuatro (4) de cada diez (10), opinaron que la habilidad fue suficientemente importante para su carrera. Tres (3) de cuatro (4) que la habilidad fue poco o nada desarrollada, y uno (1) que fue muy o suficientemente desarrollada.

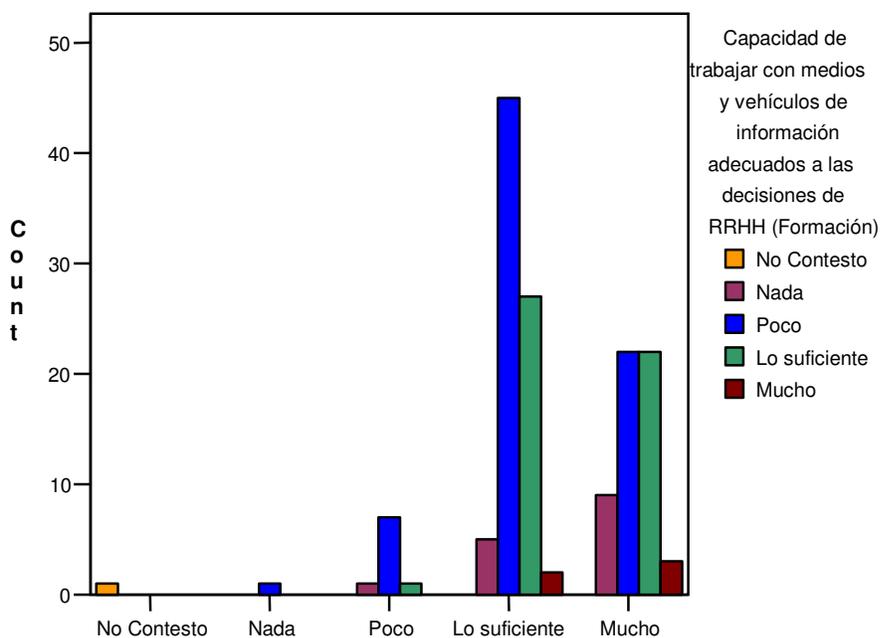
Uno (1) de cada diez (10) contestó que la competencia es poco importante para el ejercicio de su profesión. En cuanto al desarrollo de esta, la proporción se distribuye entre las alternativas de poco o nada desarrollada.

4.5.2. Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a RRHH

Tabla 73: Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de RRHH (Imp) * Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de RRHH (Formación) Crosstabulation

Count

		Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de RRHH (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de RRHH (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Nada	0	0	1	0	0	1
	Poco	0	1	7	1	0	9
	Lo suficiente	0	5	45	27	2	79
	Mucho	0	9	22	22	3	56
Total		1	15	75	50	5	146



Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de RRHH (Imp)

Gráfico 57: Capacidad de trabajar con medios de información adecuados a RRHH

4.5.2. Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a RRHH

Capacidad de manejar Sistemas de Información que contengan elementos interdependientes asociados cuya interacción genera información necesaria acerca del personal.

Una proporción de nueve (9) de cada diez (10) opinó que la capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de Recursos Humanos es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cinco (5) de nueve (9) manifestaron que fue poco o nada desarrollada durante sus estudios de pregrado; y cuatro (4) que fue muy o suficientemente desarrollada.

Uno (1) de cada diez (10) consideró que esta habilidad es poco o nada importante. La mayor parte de esta proporción opinó que la habilidad fue poco o nada desarrollada en sus estudios.

4.5.3. Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH

Tabla 74: Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de RRHH (Imp) * Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de RRHH (Formación)
Crosstabulation

		Cap. de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de RRHH (Formación)					Total
		No Contesto	Nada	Poco	Lo suficiente	Mucho	
Cap. de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de RRHH (Imp)	No Contesto	1	0	0	0	0	1
	Nada	0	0	1	0	0	1
	Poco	0	1	0	2	0	3
	Lo suficiente	0	5	20	21	2	48
Total	Mucho	2	5	47	31	8	93
Total		3	11	68	54	10	146

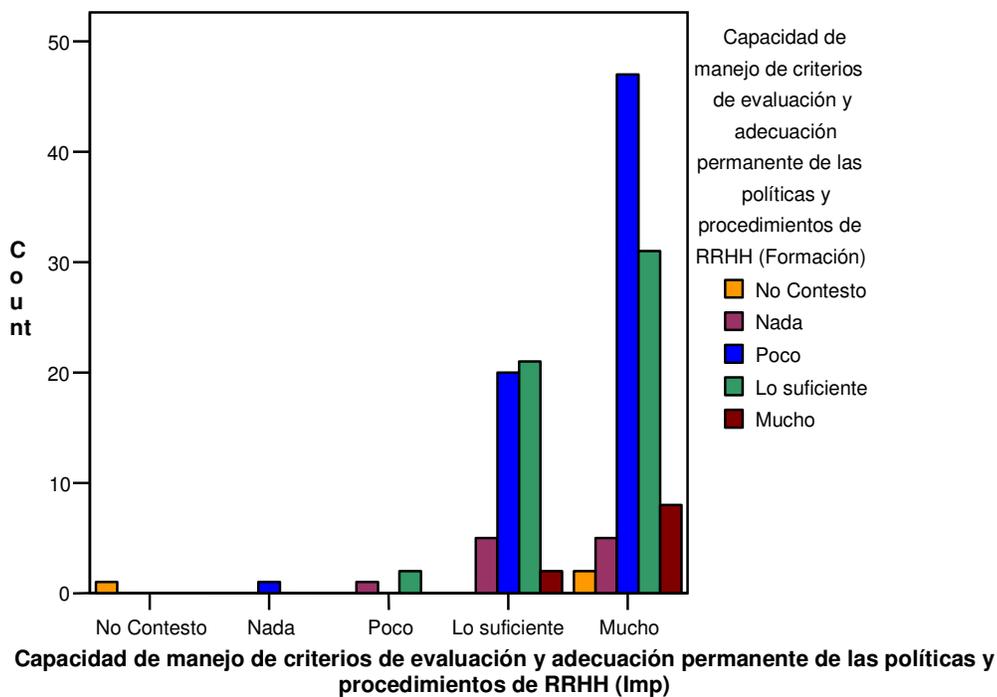


Gráfico 58: Capacidad de manejo de criterios de evaluación de políticas y procedimiento de RRHH

4.5.3. Manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH

Capacidad de analizar y establecer políticas y prácticas de personal de una empresa, y fijar criterios de evaluación de su funcionamiento acompañado de sugerencias para mejorar.

Siete (7) de cada diez (10) egresados encuestados, de un total de ciento cuarenta y tres (143) egresados que respondieron este ítem, opinaron que la competencia es muy importante para el ejercicio de su profesión. Cuatro (4) de cada siete (7) manifestaron que el manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de Recursos Humanos fue poco o nada desarrollado durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB; mientras que tres (3) contestaron que fue muy o suficientemente desarrollada.

Tres (3) de siete (7) manifestaron que la habilidad es suficientemente importante para su carrera. En cuanto al desarrollo de esta, las repuestas se distribuyen equitativamente entre las alternativas de formación presentadas en la Tabla 74.

A continuación se presenta, con el fin de determinar brechas, la siguiente tabla con la percepción de la importancia y formación del egresado, en base a las 21 competencias específicas consideradas en este estudio.

Tabla 75: Tabla resumen importancia/formación

Competencia	Percepción de Importancia	Formación Recibida	Brecha
Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH	Mucha	Suficiente	-
Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento	Mucha	Poco	√
Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento	Mucha	Suficiente	-
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad	Mucha	Poco	√
Conocimiento de técnicas de selección	Mucha	Poco	√
Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la Organización	Mucha	Poco	√
Capacidad para establecer los requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones	Mucha	Poco	√
Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización	Suficiente/Mucha	Poco	√
Capacidad de determinar secuencia óptima de carrera	Suficiente/Mucha	Poco	√
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal	Mucha	Poco	√
Capacidad para evaluar y clasificar cargos	Mucha	Suficiente	
Habilidad de investigación salarial	Mucha	Poco	√
Capacidad de crear planes de beneficio social	Mucha	Poco	√
Manejo de Higiene y Seguridad Industrial	Mucha/Suficiente	Poco	√
Desarrollo y manejo de criterios y normas sobre la relación empleado Sindicato	Mucha	Poco	√
Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y la rotación del personal	Mucha	Suficiente	√
Capacidad de mejoramiento de personal	Mucha	Suficiente	-
Aplicación de estrategias de cambio	Mucha	Poco	√
Manejo de Registros y controles para el análisis cuant. y cualit. De personal	Mucha	Poco	√
Capacidad de trabajar con medios de Inf. Adecuados a RRHH	Suficiente	Poco	√
Manejo de ev. Polít y proced. de RRHH	Mucha	Poco	√

4.6. Competencia Específica I

Tabla 76: Competencia Específica I

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	31	21,2	21,2	21,2
	Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH (2)	29	19,9	19,9	41,1
	Cap. identificar fuentes de reclutamiento (3)	4	2,7	2,7	43,8
	Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (4)	8	5,5	5,5	49,3
	Cap. para trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (5)	11	7,5	7,5	56,8
	Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (6)	4	2,7	2,7	59,6
	Hab. establecer registros básicos de fuerza laboral para desempeñar Funciones (7)	3	2,1	2,1	61,6
	Capacidad para determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (8)	3	2,1	2,1	63,7
	Cap. para determinar secuencia optima de carrera (9)	4	2,7	2,7	66,4
	Cap. de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal (10)	9	6,2	6,2	72,6
	Hab. de investigación salarial (11)	2	1,4	1,4	74,0
	Cap. de crear y manejar planes de beneficio social (12)	4	2,7	2,7	76,7
	Capacidad de mejoramiento del personal (13)	6	4,1	4,1	80,8
	Aplicación de estrategias de cambio (14)	10	6,8	6,8	87,7
	Manejo de controles para anal. cuantitativo y cualitativo del personal (15)	2	1,4	1,4	89,0
	Cap. para trabajar con medios de inf. adecuados a RRHH (16)	5	3,4	3,4	92,5
	Man. de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH (17)	11	7,5	7,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

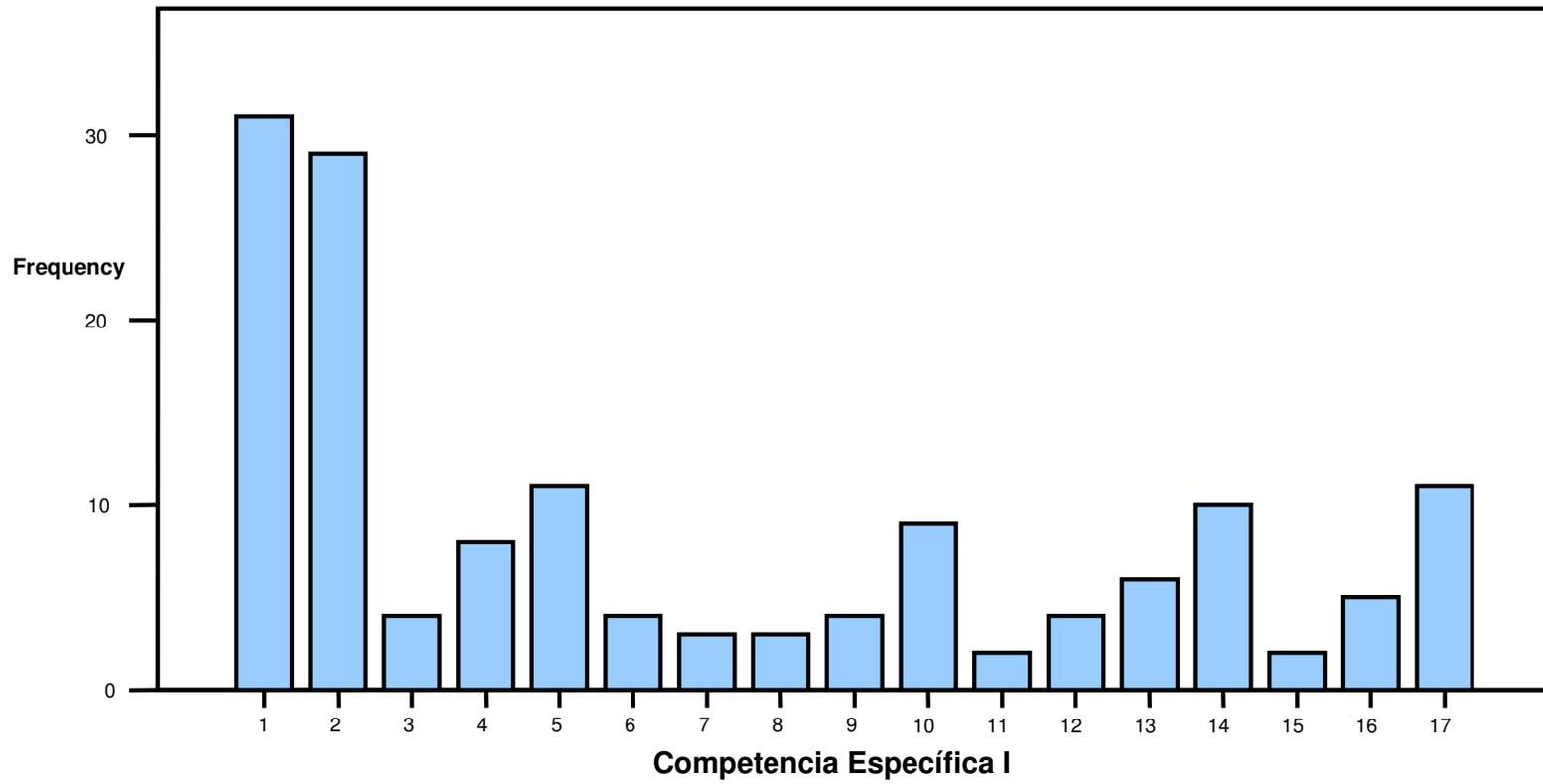


Gráfico 59: Competencia Específica I

4.6. Competencia Específica I

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, a lo que se les aplicó el instrumento, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la primera competencia específica considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, respondieron ciento quince (115) egresados.

De ciento quince (115) egresados, y una proporción de ciento quince (115) a diez (10), aproximadamente tres (3) de estos opinaron que la primera competencia con mayor importancia para el ejercicio de su profesión como Licenciados en Relaciones Industriales es la habilidad de investigación y análisis del mercado de Recursos Humano. Seguidamente, con una proporción de, aproximadamente, uno (1) por cada (10) consideró que la primera competencia de importancia es la capacidad de trabajar con criterio de selección y estándares de calidad. Igualmente, uno (1) por cada diez (10) manifestó que la primera competencia específica de importancia es la capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de Recursos Humanos.

Las respuestas de los cinco (5) individuos restantes de la proporción, se distribuyen muy equitativamente entre el resto de las trece (13) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 76.

4.7. Competencia Específica II

Tabla 77: Competencia Específica II

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contestó (1)	33	22,6	22,6	22,6
	Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH (2)	7	4,8	4,8	27,4
	Cap. identificar fuentes de reclutamiento (3)	7	4,8	4,8	32,2
	Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (4)	4	2,7	2,7	34,9
	Cap. trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (5)	7	4,8	4,8	39,7
	Conocimientos de técnicas de selección (6)	4	2,7	2,7	42,5
	Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (7)	10	6,8	6,8	49,3
	Hab. establecer requisitos básicos de fuerza laboral para desempeñar funciones (8)	12	8,2	8,2	57,5
	Cap. determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (9)	3	2,1	2,1	59,6
	Cap. para determinar secuencia optima de carrera (10)	8	5,5	5,5	65,1
	Cap. de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal (11)	7	4,8	4,8	69,9
	Cap. de evaluar y clasificar cargos (12)	4	2,7	2,7	72,6
	Hab. de investigación salarial (13)	8	5,5	5,5	78,1
	Cap. crear y manejar planes de beneficio social (14)	1	,7	,7	78,8
	Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (15)	1	,7	,7	79,5
	Diagnostico y programación de la proporción y rotación del personal (16)	3	2,1	2,1	81,5
	Capacidad de mejoramiento del personal (17)	2	1,4	1,4	82,9
	Aplicación de estrategias de cambio (18)	7	4,8	4,8	87,7
	Manejo de controles para anal. cuantitativo y cualitativo del personal (19)	5	3,4	3,4	91,1
	Cap. para trabajar con medios de información adecuados a RRHH (20)	3	2,1	2,1	93,2
	Manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH	10	6,8	6,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

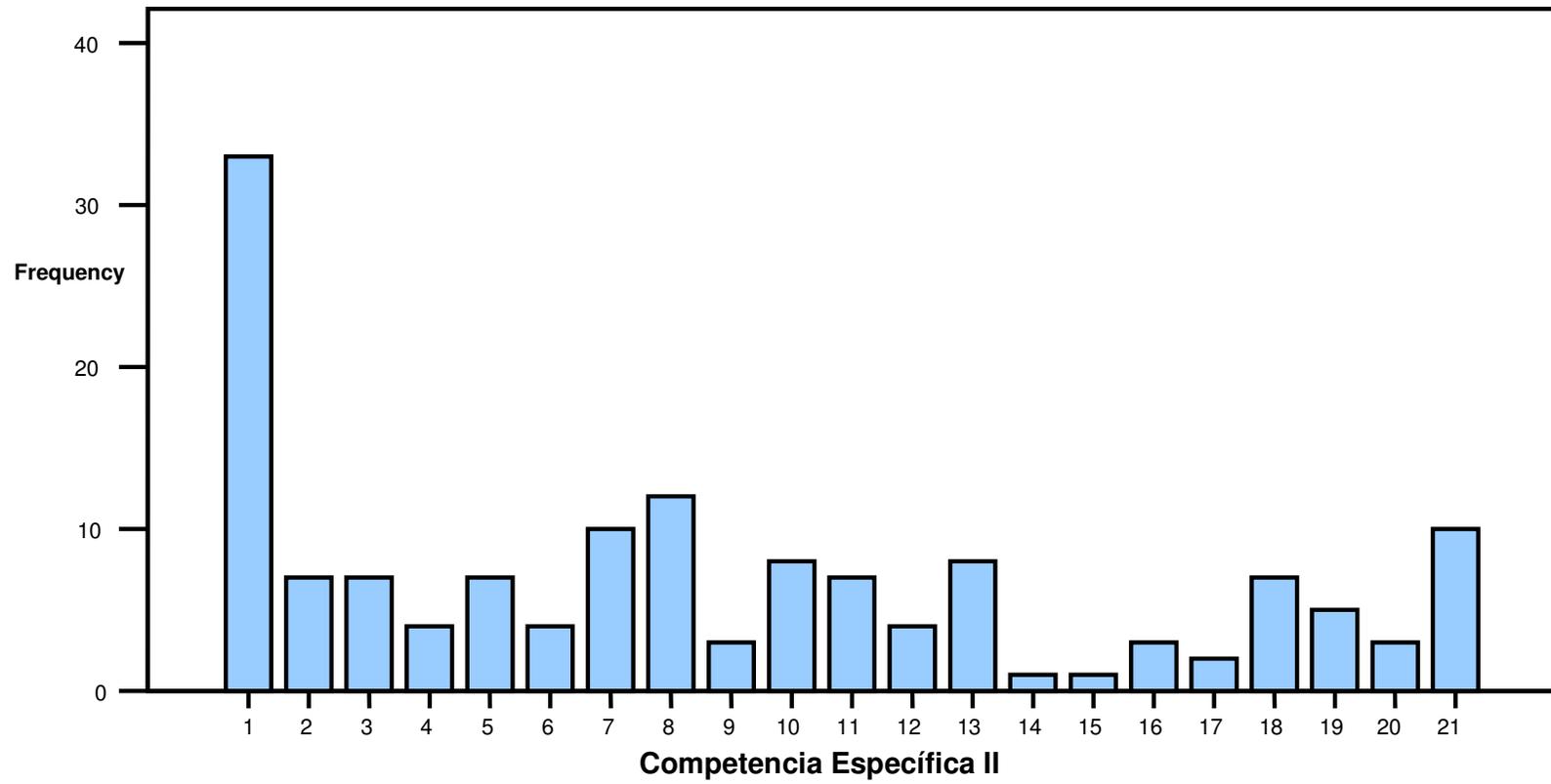


Gráfico 60: Competencia Especifica II

4.7. Competencia Específica II

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, que conforman la Muestra 1, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la segunda competencia específica considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento trece (113) respondieron el ítem.

Aproximadamente, dos (2) de cada (10) individuos, de los que contestaron el ítem, opinaron que la segunda competencia específica con mayor importancia, para el ejercicio de su profesión, es la habilidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones. Uno (1), aproximadamente de diez (10) se distribuye, de manera uniforme, entre las opciones de diseños de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización y capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de Recursos Humanos.

La competencia seleccionada por los siete (7) individuos restantes de la proporción, se distribuyen entre el resto de las diecisiete (17) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 77.

4.8. Competencia Específica III

Tabla 78: Competencia Específica III

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	35	24,0	24,0	24,0
	Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RH (2)	4	2,7	2,7	26,7
	Cap. identificar fuentes de reclutamiento (3)	1	,7	,7	27,4
	Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento (4)	4	2,7	2,7	30,1
	Cap. para de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (5)	11	7,5	7,5	37,7
	Conocimientos de técnicas de selección (6)	3	2,1	2,1	39,7
	Diseños de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (7)	4	2,7	2,7	42,5
	Hab. establecer requisitos básicos de fuerza laboral para desempeñar funciones (8)	7	4,8	4,8	47,3
	Cap. determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (9)	2	1,4	1,4	48,6
	Cap. para determinar secuencia optima de carrera (10)	5	3,4	3,4	52,1
	Cap. de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal (11)	10	6,8	6,8	58,9
	Cap. de evaluar y clasificar cargos (12)	7	4,8	4,8	63,7
	Habilidad de investigación salarial (13)	9	6,2	6,2	69,9
	Capacidad para crear y manejar planes de beneficio social (14)	15	10,3	10,3	80,1
	Desarrollo y manejo de criterios de relación empleados -sindicatos (15)	3	2,1	2,1	82,2
	Diagnostico y programación de la proporción y rotación del personal (16)	1	,7	,7	82,9
	Capacidad de mejoramiento del personal (17)	7	4,8	4,8	87,7
	Aplicación de estrategias de cambio (18)	5	3,4	3,4	91,1
	Manejo de controles para análisis cuantitativo y cualitativo del personal (19)	6	4,1	4,1	95,2
	Cap. para trabajar con medios de información adecuados a RRHH (20)	1	,7	,7	95,9
	Manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procesos de RRHH (21)	6	4,1	4,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

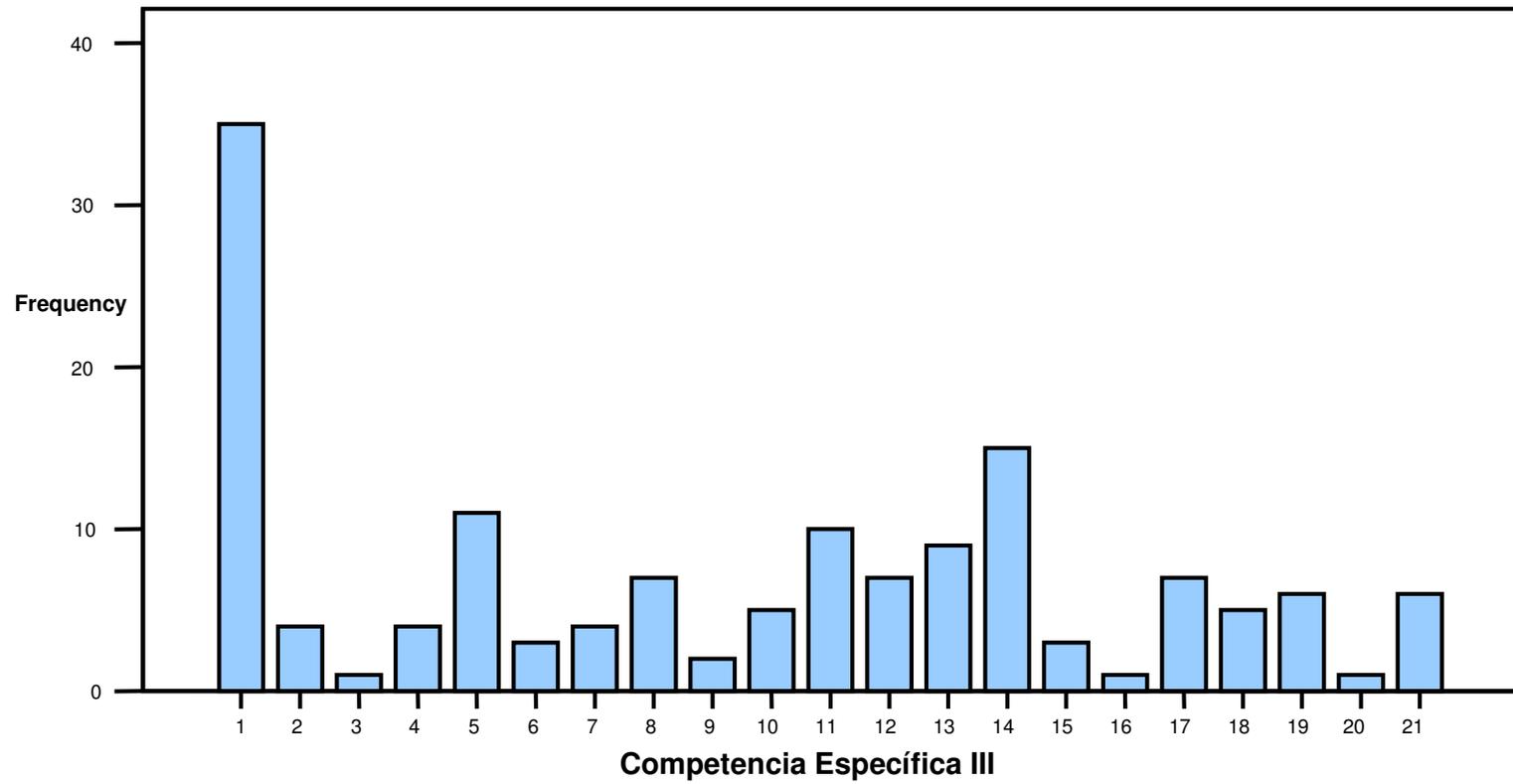


Gráfico 61: Competencia Específica III

4.8. Competencia Específica III

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, a lo que se les aplicó el instrumento, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la tercera competencia específica considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, respondieron ciento once (111) egresados.

De ciento once (111) egresados, y una proporción de ciento once (111) a diez (10), aproximadamente, uno (1) de estos opinó que la tercera competencia específica con mayor importancia, para el ejercicio de su profesión como Licenciados en Relaciones Industriales, es la capacidad de crear y manejar planes de beneficio social. Una proporción aproximadamente igual, consideró que la tercera competencia de importancia es la capacidad de trabajar con criterio de selección y estándares de calidad. Igualmente, uno (1) por cada diez (10) manifestó que la tercera competencia específica de importancia es la capacidad de manejar planes y sistemas de evaluación del persona.

Las respuestas de los individuos restantes de la proporción de diez (10), se distribuyen muy equitativamente entre el resto de las diecisiete (17) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 78.

4.9. Competencia Específica IV

Tabla 79: Competencia Específica IV

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	37	25,3	25,3	25,3
	Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH (2)	3	2,1	2,1	27,4
	Cap. identificar fuentes de reclutamiento (3)	1	,7	,7	28,1
	Cap. trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (4)	9	6,2	6,2	34,2
	Conocimientos de técnicas de selección (5)	6	4,1	4,1	38,4
	Diseños de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (6)	7	4,8	4,8	43,2
	Hab. establecer requisitos básicos de fuerza laboral para desempeñar funciones (7)	3	2,1	2,1	45,2
	Cap. determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización (8)	2	1,4	1,4	46,6
	Cap. para determinar secuencia optima de carrera (9)	2	1,4	1,4	47,9
	Cap. de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal (10)	8	5,5	5,5	53,4
	Cap. de evaluar y clasificar cargos (11)	14	9,6	9,6	63,0
	Habilidad de investigación salarial (12)	6	4,1	4,1	67,1
	Cap. crear y manejar planes de beneficio social (13)	4	2,7	2,7	69,9
	Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (14)	7	4,8	4,8	74,7
	Habilidad de desarrollo y manejo de normas sobre la relación empleados-sindicatos (15)	5	3,4	3,4	78,1
	Habilidad de diagnostico y programación de la proporción y rotación del personal (16)	1	,7	,7	78,8
	Capacidad de mejoramiento del personal (17)	4	2,7	2,7	81,5
	Aplicación de estrategias de cambio (18)	8	5,5	5,5	87,0
	Capacidad de manejo de controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (19)	6	4,1	4,1	91,1
	Cap. para trabajar con medios de información adecuados a RRHH (20)	4	2,7	2,7	93,8
	Manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH (21)	9	6,2	6,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

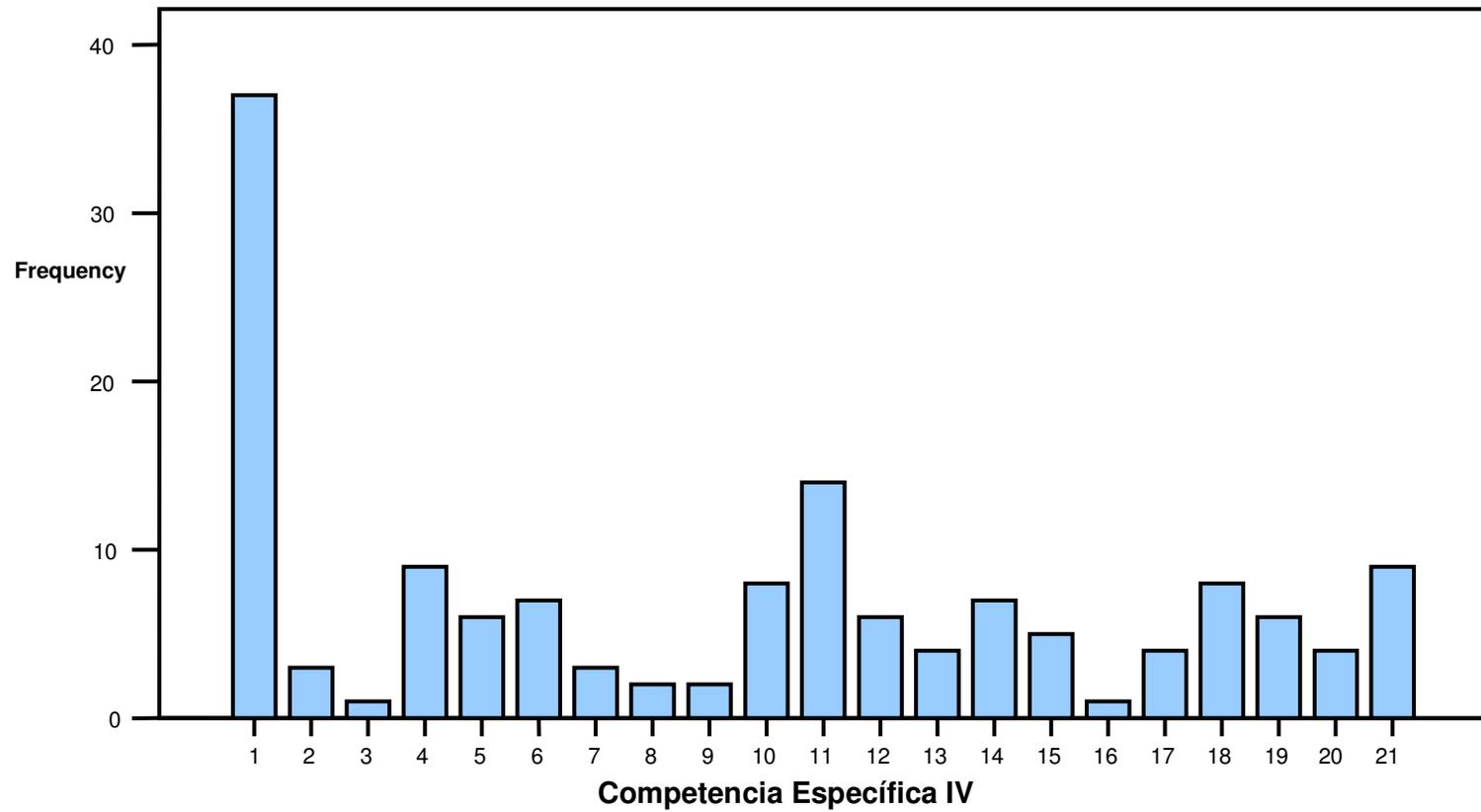


Gráfico 62: Competencia Específica IV

4.9. Competencia Específica IV

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, que conforman la Muestra 1, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la cuarta competencia específica considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, ciento nueve (109) egresados.

Aproximadamente, uno (1) de cada (10) individuos, de los que contestaron el ítem, opinó que la cuarta competencia específica con mayor importancia para el ejercicio de su profesión es habilidad la capacidad de clasificar y evaluar cargos.

La competencia seleccionada por los siete (9) individuos restantes de la proporción, se distribuyen entre el resto de las diecinueve (19) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 79.

4.10. Competencia Específica V

Tabla 80: Competencia Específica V

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No contesto (1)	40	27,4	27,4	27,4
	Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH (2)	5	3,4	3,4	30,8
	Cap. trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (3)	8	5,5	5,5	36,3
	Diseños de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (4)	4	2,7	2,7	39,0
	Hab. establecer requisito básicos de fuerza laboral para desempeñar sus funciones (5)	1	,7	,7	39,7
	Cap. para determinar secuencia optima de carrera (6)	8	5,5	5,5	45,2
	Cap. de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal (7)	10	6,8	6,8	52,1
	Cap. de evaluar y clasificar cargos (8)	4	2,7	2,7	54,8
	Habilidad de investigación salarial (9)	9	6,2	6,2	61,0
	Cap. crear y manejar planes de beneficio social (10)	2	1,4	1,4	62,3
	Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (11)	1	,7	,7	63,0
	Hab. Sobre el manejo de relaciones de empleados - sindicatos (12)	6	4,1	4,1	67,1
	Diagnostico y programación de la proporción y rotación del personal (13)	2	1,4	1,4	68,5
	Capacidad de mejoramiento del personal (14)	2	1,4	1,4	69,9
	Aplicación de estrategias de cambio (15)	20	13,7	13,7	83,6
	Manejo de controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (16)	10	6,8	6,8	90,4
	Cap. para trabajar con medios de información adecuados a RRHH (17)	4	2,7	2,7	93,2
	Manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH (18)	10	6,8	6,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

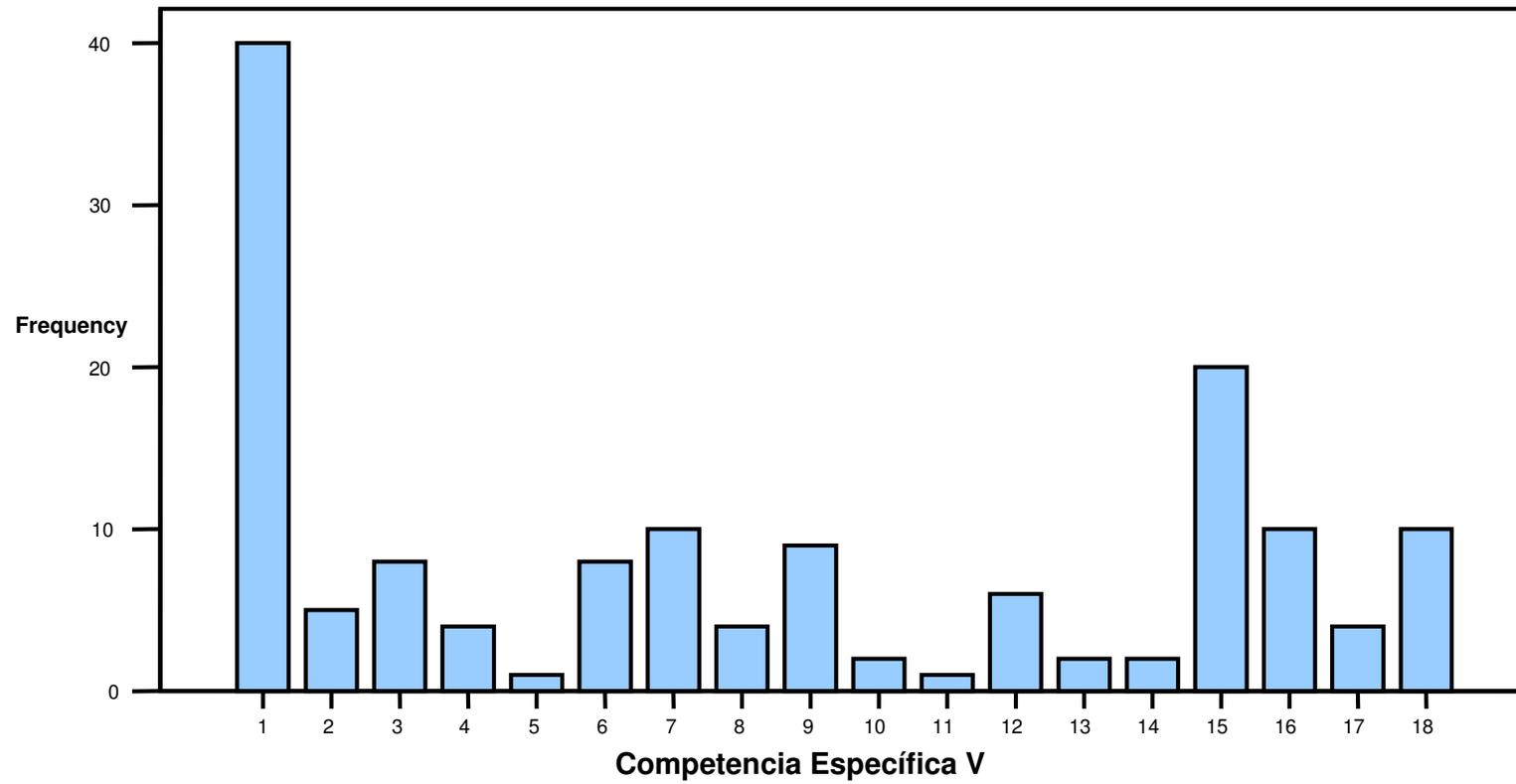


Gráfico 63: Competencia Específica V

4.10. Competencia Específica V

De ciento cuarenta y seis (146) egresados, a lo que se les aplicó el instrumento, solo contentaron el ítem, referido a la selección de la quinta competencia específica considerada como la más importante para el ejercicio de su profesión, respondieron ciento seis (106) egresados.

De ciento seis (106) egresados, y una proporción de ciento seis (106) a diez (10), aproximadamente dos (2) de estos, opinaron que la quinta competencia específica con mayor importancia para el ejercicio de su profesión, como Licenciados en Relaciones Industriales, es la capacidad de aplicar estrategias de cambio.

Las respuestas de los ocho (8) individuos restantes, de la proporción de diez (10), se distribuyen equitativamente entre el resto de las dieciséis (16) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 80.

A continuación, se presenta tabla resumen de las cinco (5) competencias específicas consideradas como más importantes para el egresado en Relaciones Industriales

Tabla 81: Competencias Específicas más importantes

PRIORIDAD	EGRESADOS
I	1.- Investigación y análisis del mercado de RRHH
II	2.-Establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones
III	3.-Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social
IV	4.-Capacidad de evaluar y clasificar cargos
V	5.-Capacidad de Aplicar de estrategias de cambio

2. Resultados de la Muestra 2

Parte I: Datos Demográficos

1.1 Sexo y edad

Tabla 82: Edad * Sexo Crosstabulation

Count		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Edad	29	1	1	2
	31	0	1	1
	35	2	0	2
	38	1	0	1
	40	1	0	1
	41	0	1	1
	42	2	0	2
	47	3	1	4
	49	1	0	1
Total		11	4	15

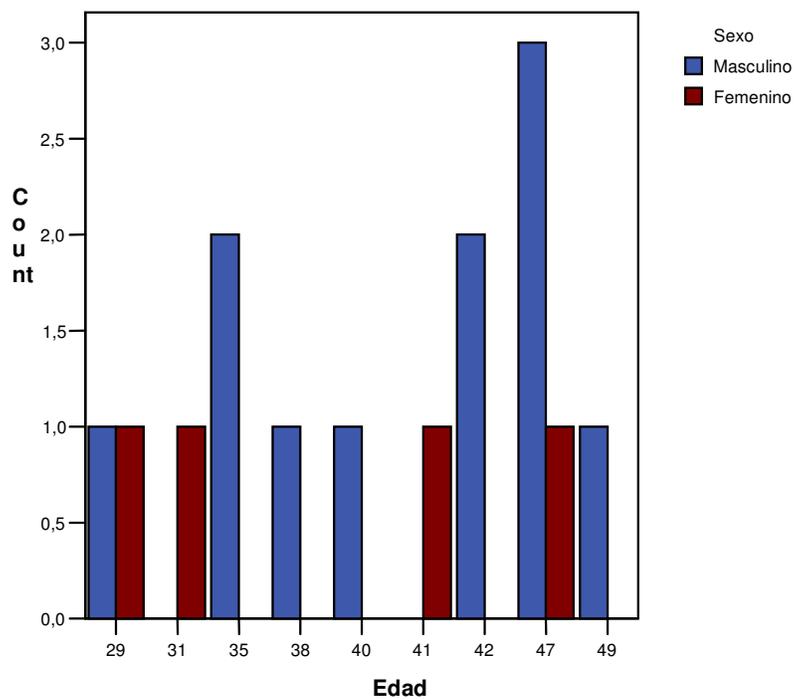


Gráfico 64: Sexo y edad

1. Edad y Sexo

Se puede observar que de los quince (15) individuos que ocupan los cargos de Vicepresidentes, Gerentes y Coordinadores de las diferentes áreas de Gestión de Recursos Humanos, de las empresas que forman parte de la Muestra 2; y a los cuales les fue aplicado el instrumento referido a las exigencias de las empresas modernas venezolanas al Industriólogo, existe una proporción de tres hombres (3) por cada mujer que contestó el cuestionario.

Las edades de esta muestra se encuentran comprendidas desde veintinueve (29) hasta los cuarenta y nueve (49) años de edad. El 46% se encuentra ubicado entre las edades de cuarenta y dos (42) a cuarenta y nueve (49) años; y el 54% restante se localiza entre los veintinueve (29) y cuarenta y un (41) años.

1.2. Situación Laboral

Tabla 83: Situación Laboral

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Trabajando en puesto Relacionado con Estudios	15	100,0	100,0	100,0

La totalidad de la Muestra 2 manifestó estar trabajando en puesto relacionado con sus estudios.

Los cargos ocupados por los individuos que trabajan en las empresas que conforma la muestra, y que tienen bajo su supervisión Licenciados en Relaciones Industriales, son: Vicepresidentes de Recursos Humanos y Gerentes y/o Coordinadores de los Subsistemas de Recursos Humanos.

2. Formación y oportunidad de empleo del Industriólogo

2.1. Valoración de la formación Recibida a partir del desempeño del Industriólogo

Tabla 84: Evaluación de la Instrucción del Industriólogo a partir de su desempeño laboral

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	1	6,7	6,7	6,7
	Bastante	13	86,7	86,7	93,3
	Algo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

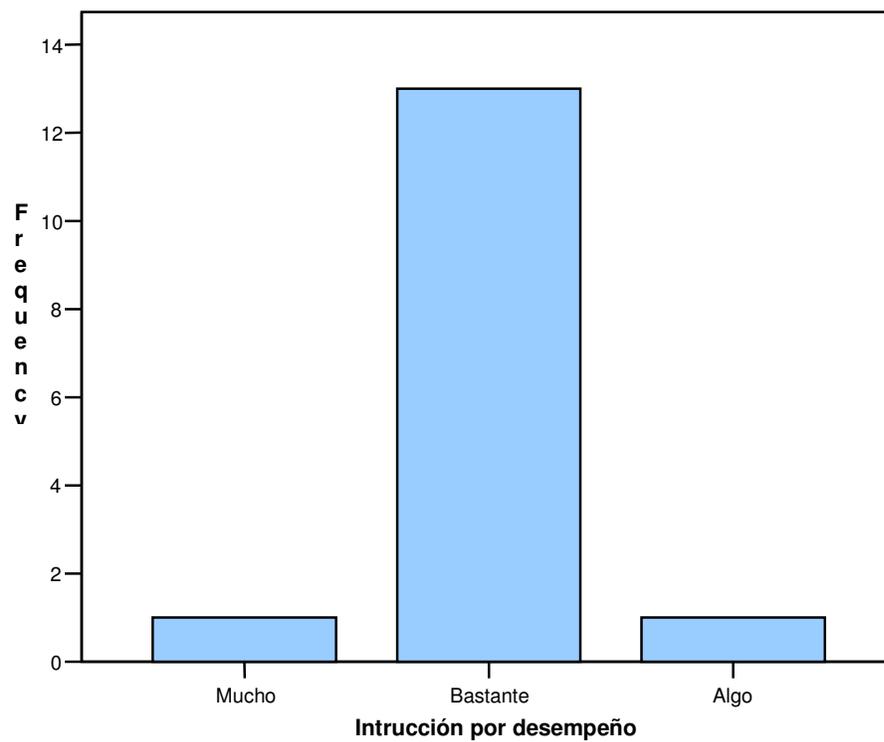


Gráfico 65: Valoración de la formación a través del desempeño

2. Formación y oportunidad de empleo del Industriólogo

2.1 Valoración de la formación Recibida a partir del desempeño del Industriólogo

En relación a la evaluación de la formación que han recibido los egresados en Relaciones Industriales, de la UCAB, entre 1998 al 2002, trece (13) de los quince (15) individuos que forman parte de la Muestra 2, es decir, aproximadamente, el 86%, manifestaron que la formación del Licenciado en Relaciones Industriales, partiendo de su desempeño laboral, es suficientemente o bastante adecuada para el ejercicio de la profesión.

El 14% restante de la Muestra 2, opinó que la formación del Industriólogo es muy buena o algo adecuada, partiendo de su desempeño.

2.2 Oportunidades de empleo

Tabla 85: Oportunidades de Empleo

		Frecuencia	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muchas	4	26,7	26,7	26,7
	Bastantes	10	66,7	66,7	93,3
	Algunas	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

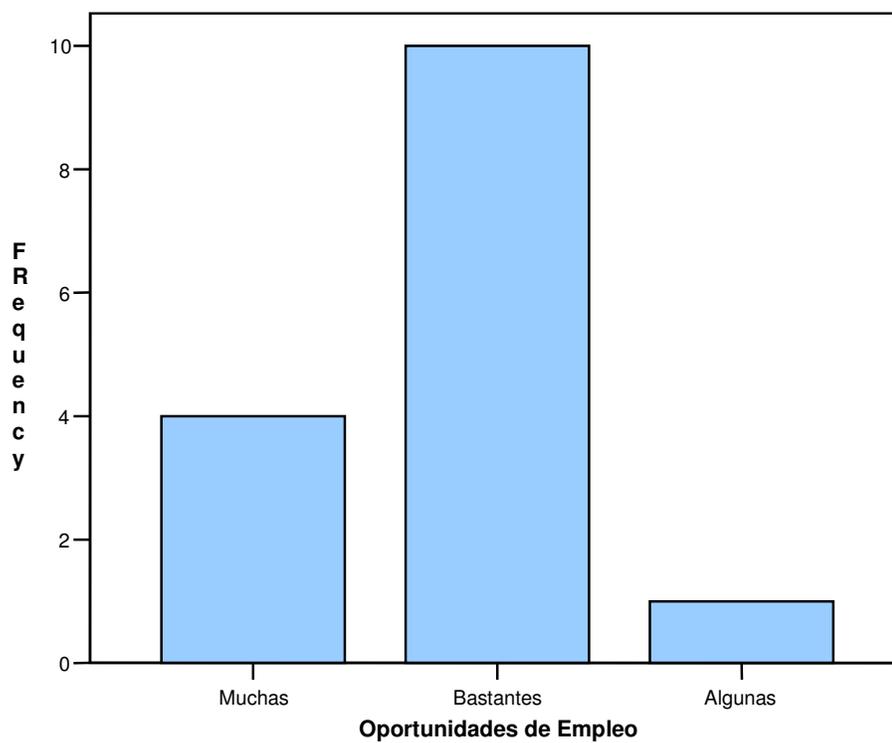


Gráfico 66: Oportunidades de Empleo

2.2 Oportunidades de empleo

Del total de la Muestra 2, compuesta por quince (15) individuos, el 66%, es decir, más de la mitad de la muestra, opinó que las posibilidades de empleo para el experto en Relaciones Industriales, egresado de la UCAB, son las suficientes para ejercer su profesión.

El 26% de esta muestra, consideró que las oportunidades de empleo para el profesional de Relaciones Industriales son muchas.

3. Competencias Genéricas

3.1 Capacidad de análisis y síntesis

**Tabla 86: Capacidad de Análisis y Síntesis (Imp) * Capacidad de Análisis y Síntesis (Desemp)
Crosstabulation**

Count

		Capacidad de Análisis y Síntesis (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de Análisis y Síntesis (Imp)	Lo Suficiente	1	1	2	4
	Mucho	2	5	4	11
Total		3	6	6	15

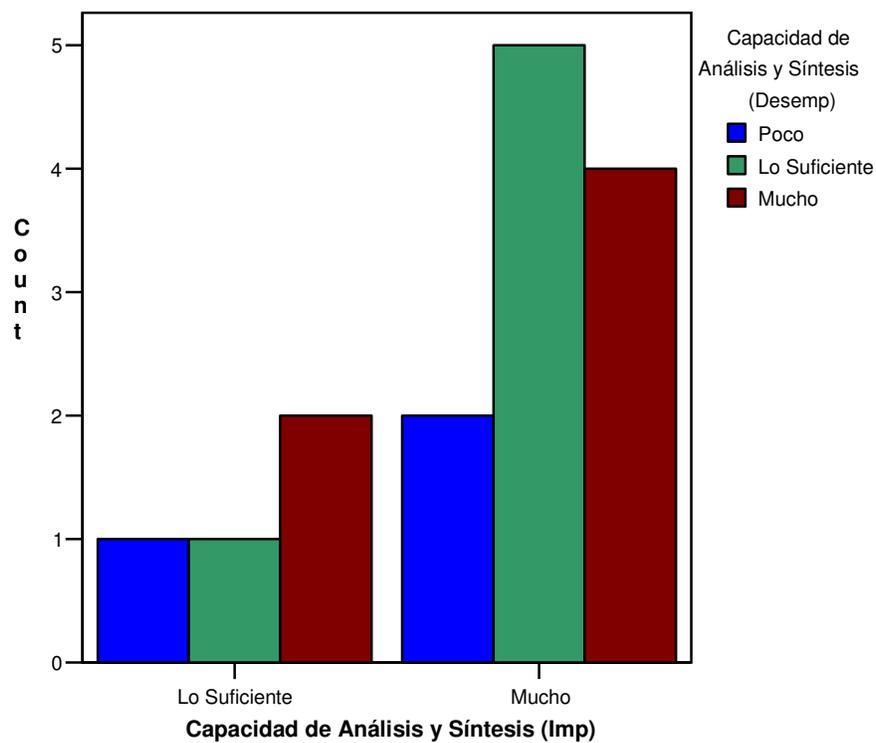


Gráfico 67: Capacidad de análisis y síntesis

1.- Capacidad de análisis y síntesis

Se define como la habilidad cognoscitiva que abarca la comprensión y manipulación de ideas y pensamientos, referido a un todo y sus partes.

De la Muestra 2, correspondiente a las empresas, el 73% manifestó que la Capacidad de Análisis y Síntesis es muy importante para el ejercicio profesional del Industriólogo. De este porcentaje, el 66% opino que el nivel de desempeño, demostrado por este profesional, en su lugar de trabajo, es mucho o suficiente.

El 27% restante contestó que esta habilidad es suficientemente importante para el desempeño del profesional de Relaciones Industriales.

3.2. Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

Tabla 87: Capacidad para aplicar Conocimientos en la práctica (Imp) * Capacidad para aplicar Conocimientos en la práctica (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad para aplicar Conocimientos en la práctica (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para aplicar Conocimientos en la práctica (Imp)	Lo Suficiente	0	4	1	5
	Mucho	2	4	10	15
Total		2	8	5	15

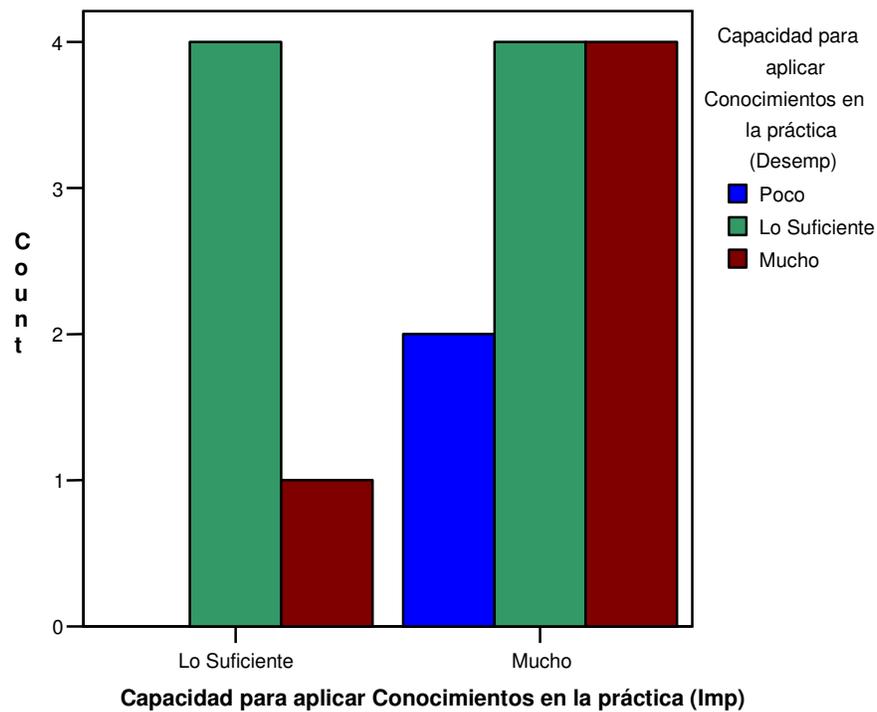


Gráfico 68: Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

3.2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

Esta habilidad es definida como aquella que permite al individuo relacionar sus conocimientos teóricos con la práctica para poder aplicarlos en el lugar de trabajo.

De quince individuos (15), que respondieron el cuestionario, se obtuvo que el 66% consideró que la capacidad para aplicar conocimientos en la práctica es muy importante para el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales. De este porcentaje el 53% opinó que el nivel de desempeño, que demuestra el Industriólogo, en relación a esta habilidad, es mucho o suficiente.

El 34% de los encuestados respondió que la habilidad es suficientemente importante para el ejercicio de la disciplina de Relaciones Industriales; y su totalidad que el nivel de desempeño del Licenciado en Relaciones Industriales, en relación a esta, es mucho o suficiente.

3.3.- Planificación y Gestión del tiempo

Tabla 88: Planificación y gestión del tiempo (Imp) * Planificación y gestión del tiempo (Desemp) Crosstabulation

Count

		Planificación y gestión del tiempo (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Planificación y gestión del tiempo (Imp)	Poco	0	1	0	0	1
	Lo Suficiente	1	2	2	0	5
	Mucho	0	2	2	5	9
Total		1	5	4	5	15

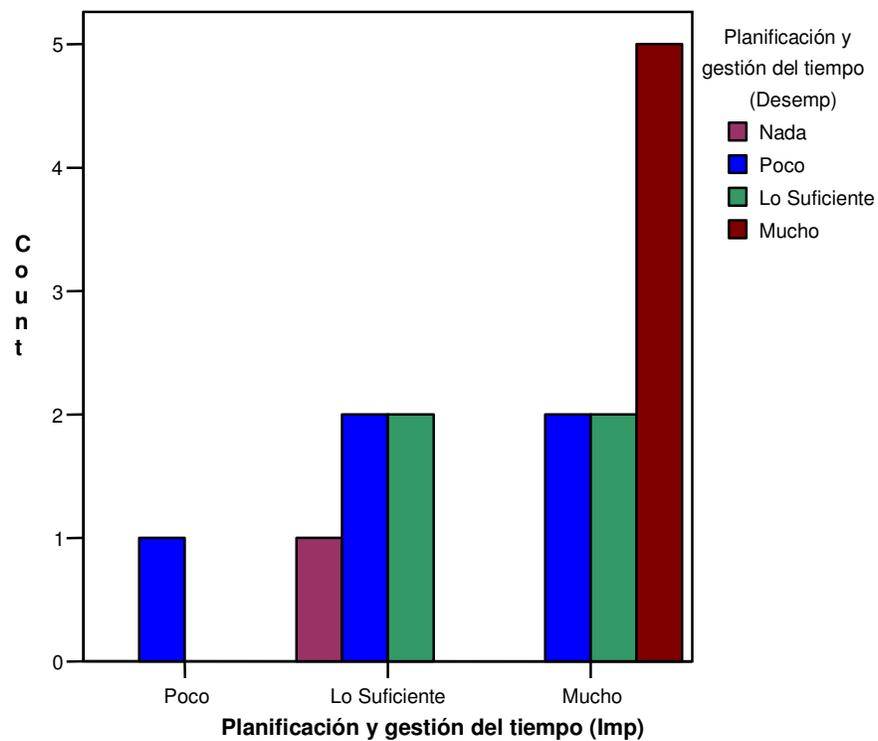


Gráfico 69: Planificación y gestión del tiempo

3.3. Planificación y Gestión del tiempo

Se define como la habilidad de organizar el trabajo en función del tiempo, de acuerdo a la importancia y prioridad de las actividades para cumplir las metas propuestas por la organización.

El 60%, del total de la Muestra 2, consideró que la planificación y gestión del tiempo es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 46% opinó que los expertos en Relaciones Industriales, demuestran en su desempeño, que poseen mucho o suficiente esta habilidad

El 40% restante respondió que esta habilidad es suficientemente importante para el ejercicio del Industriólogo. La mitad de este porcentaje manifestó que este experto demuestra poco nivel de desempeño en esta habilidad; mientras que la otra mitad consideró que lo suficiente.

3.4. Conocimientos Generales Básicos sobre el área de estudio y de la profesión

Tabla 89: Conocimientos Generales Básicos Sobre el área de estudio (Imp) * Conocimientos Generales Básicos Sobre el área de estudio (Desemp) Crosstabulation

Count

		Conocimientos Generales Básicos Sobre el área de estudio (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Conocimientos Generales Básicos Sobre el área de estudio (Imp)	NC	1	0	0	0	1
	Lo Suficiente	0	0	4	2	6
	Mucho	0	2	3	3	8
Total		1	2	7	5	15

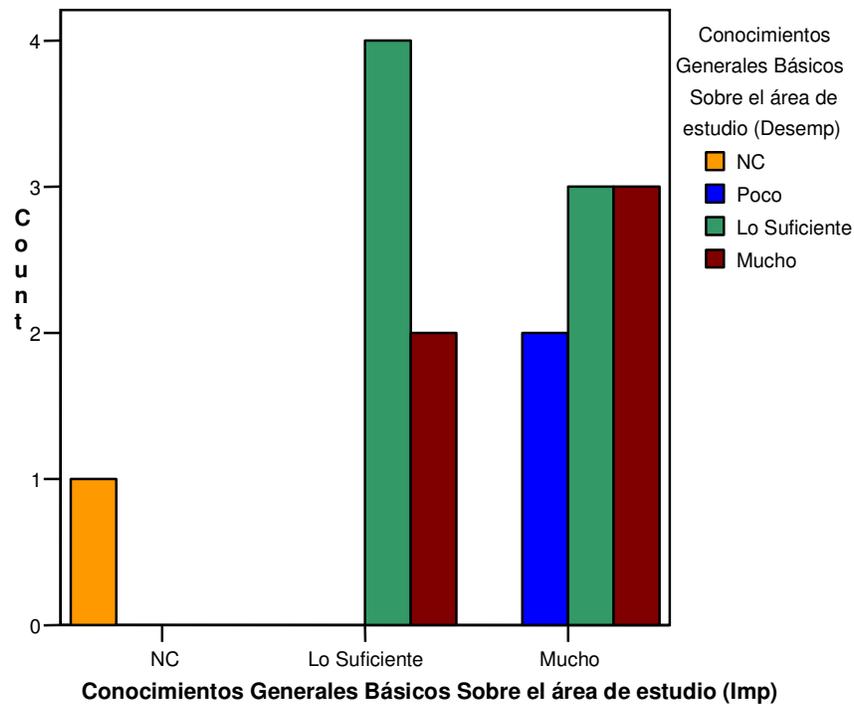


Gráfico 70: Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio

3.4. Conocimientos Generales Básicos sobre el área de estudio y profesión

Es la comprensión y entendimiento los diferentes subsistemas de las Relaciones Industriales.

De la totalidad de la Muestra 2, solo catorce (14) individuos contestaron el ítem referido a los conocimientos generales básicos sobre el área de estudio y la profesión.

Un 57% opinó que esta habilidad es muy importante para el experto en Relaciones Industriales; y de estos, el 43% consideró que el desempeño que demuestra este experto, en cuanto a esta competencia, es mucho o suficiente.

El 42% manifestó que la competencia es suficientemente importante. El 35% de este porcentaje consideró que el nivel del desempeño del Industriólogo, con respecto a esta habilidad, es mucho o suficiente.

3.5. Comunicación oral y escrita del propio idioma

Tabla 90: Conocimiento oral y escrito del propio idioma (imp) * Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Desemp) Crosstabulation

Count

		Conocimiento oral y escrito del propio idioma (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Conocimiento oral y escrito del propio idioma (imp)	Poco	0	1	0	1
	Lo Suficiente	2	4	0	6
	Mucho	1	4	3	8
Total		3	9	3	15

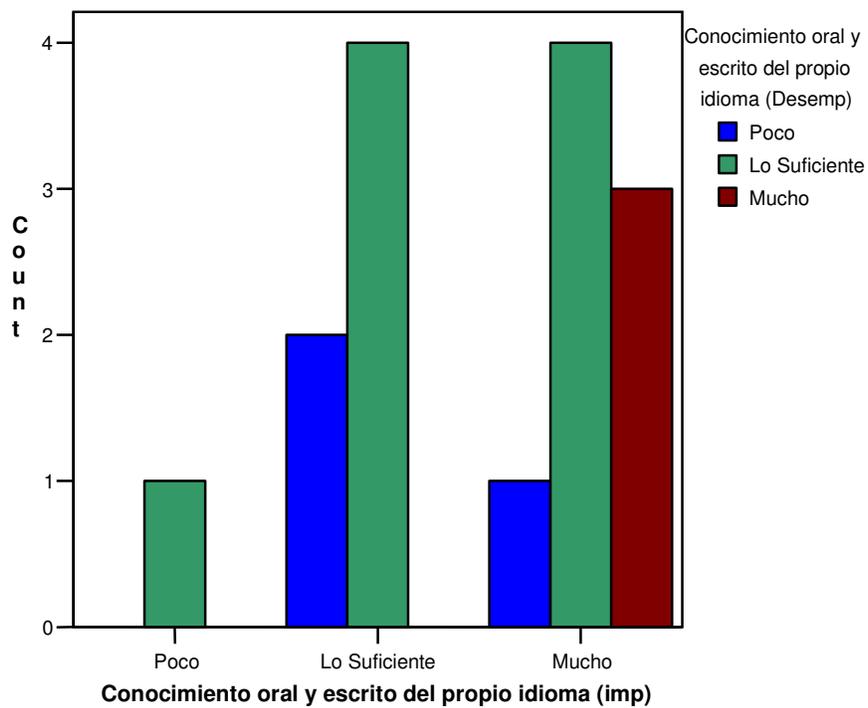


Gráfico 71: Conocimiento oral y escrito del propio idioma

3.5.- Comunicación oral y escrita del propio idioma

Habilidad lingüística referida a la expresión de ideas, pensamientos y opiniones, tanto oral como escrita, en el idioma Español.

El 53%, de la Muestra 2, opinó que la comunicación oral y escrita en el propio idioma, es muy importante para el ejercicio profesional del Industriólogo. De este 53%, el 46% manifestó que el dominio demostrado, en su lugar de trabajo, por este experto, en esta habilidad es mucho o suficiente.

El 40% respondió que la competencia es suficientemente importante para el profesional en Relaciones Industriales. Su totalidad opinó que el dominio que demuestra el Industriólogo, en cuanto a esta habilidad, es poco o nada.

3.6. Conocimientos de un segundo idioma

Tabla 91: Conocimiento de un segundo idioma (Imp) * Conocimiento de un segundo idioma (Desemp) Crosstabulation

Count

		Conocimiento de un segundo idioma (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Conocimiento de un segundo idioma (Imp)	Poco	0	0	0	1	1
	Lo Suficiente	1	6	1	1	9
	Mucho	1	3	1	0	5
Total		2	9	2	2	15

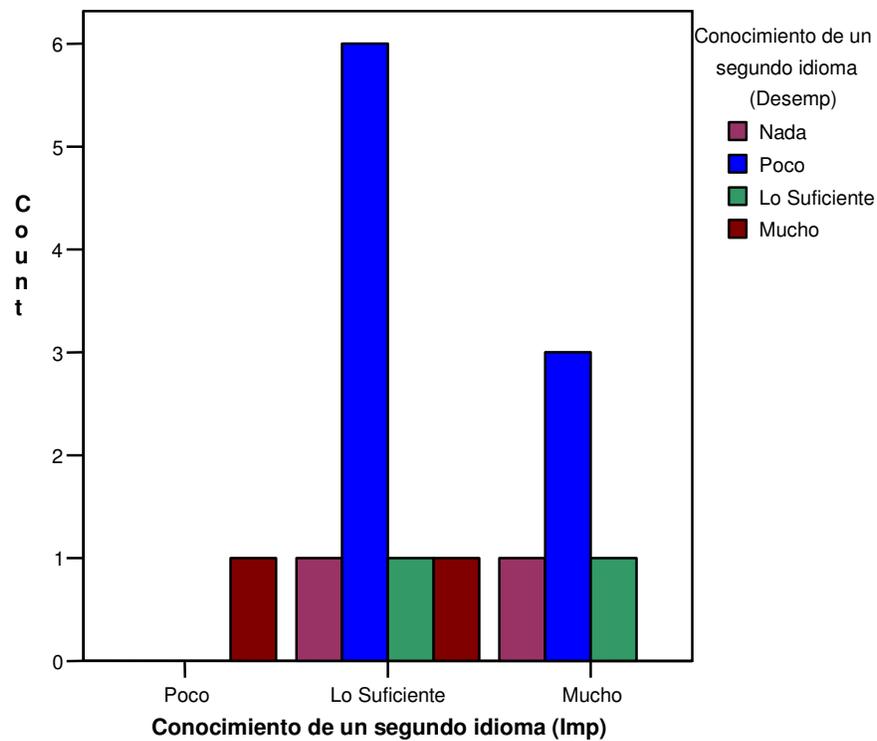


Gráfico 72: Conocimiento de un segundo idioma

3.6.- Conocimientos de un segundo idioma

Habilidad lingüística referida a la expresión, tanto oral como escrita, en el manejo y comprensión de un idioma distinto al español.

El 60% de la Muestra 2, manifestó que el conocimiento de un segundo idioma es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje el 46% opinó que el Industriólogo, a partir del nivel de desempeño, tiene poca o nada desarrollada esta habilidad.

Un 33% consideró que esta competencia es muy importante para el Licenciado en Relaciones Industriales; el 26% de estos respondió que es poco o ninguno el nivel de desempeño demostrado, por este experto, en relación a conocimientos de un segundo idioma.

3.7. Habilidades Básicas del manejo del Computador

Tabla 92: Habilidades Básicas del manejo del computador (Imp) * Habilidades Básicas del manejo del computador (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidades Básicas del manejo del computador (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidades Básicas del manejo del computador (Imp)	Lo Suficiente	1	2	0	3
	Mucho	4	4	4	12
Total		5	6	4	15

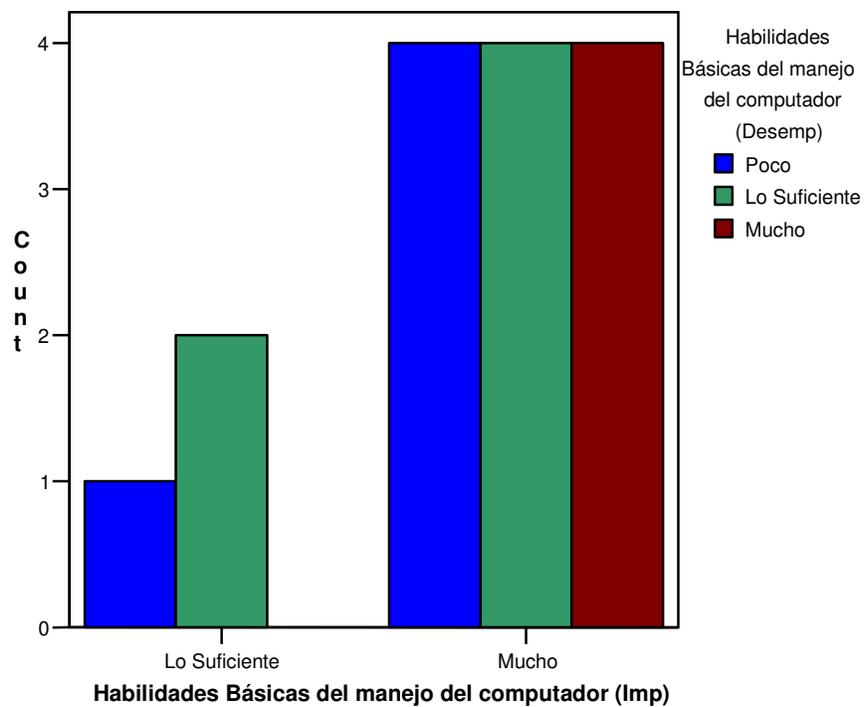


Gráfico 73: Habilidades básicas del manejo del computador

3.7.- Habilidades Básicas del manejo del Computador

Habilidad tecnológica relacionada al uso, y comprensión de las herramientas básicas que proporciona el PC para facilitar y hacer más eficientes las labores asignadas.

Un 80%, de la Muestra 2, opinó que las habilidades básicas del manejo del computador son muy importantes para el experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje el 53% consideró que esta habilidad, de acuerdo al desempeño demostrado por el Industriólogo en su lugar de trabajo, es muy o suficientemente dominada por este profesional; mientras que un 26% respondió que es poco dominada.

El 20% restante manifestó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. Este porcentaje se distribuye, de manera uniforme, entre las alternativas de nivel de desempeño contenidas en la Tabla 92.

3.8. Habilidades de investigación

Tabla 93: Habilidades de investigación (Imp) * Habilidades de investigación (Desemp)
Crosstabulation

		Habilidades de investigación (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidades de investigación (Imp)	Poco	0	1	0	0	1
	Lo Suficiente	1	2	5	1	9
	Mucho	0	0	2	3	5
Total		1	3	7	4	15

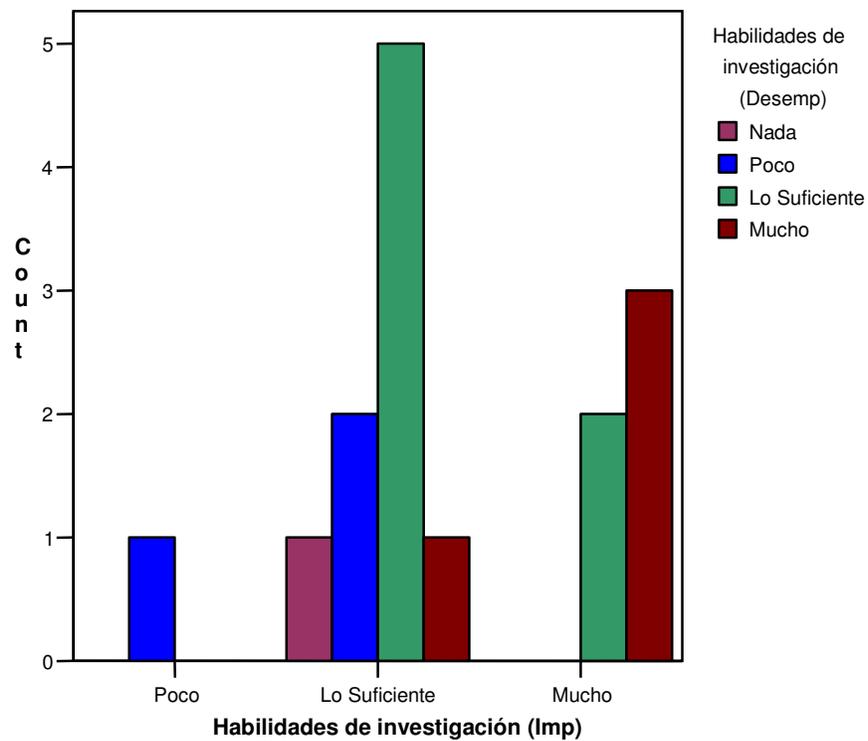


Gráfico 74: Habilidades de Investigación

3.8. Habilidades de investigación

Capacidad de aplicar el método científico para la resolución de problemas en el lugar de trabajo y tomar el liderazgo en el desarrollo de proyectos.

El 60% opinó que la habilidad de investigación es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 33% consideró que, a partir del desempeño del Industriólogo en su lugar de trabajo, este demuestra suficiente dominio de esta habilidad; mientras que un 20% manifestó que demuestra poco o ningún dominio.

Un 33% manifestó que esta habilidad es muy importante para el ejercicio del profesional del Licenciado en Relaciones Industriales. Este porcentaje opinó, en cuanto al nivel de desempeño que muestra este experto, en relación a esta competencia, que es mucho o suficiente.

3.9. Capacidad de aprender

Tabla 94: Capacidad de aprender (Imp) * Capacidad de aprender (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de aprender (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de aprender (Imp)	Lo Suficiente	2	3	1	6
	Mucho	0	3	6	9
Total		2	6	7	15

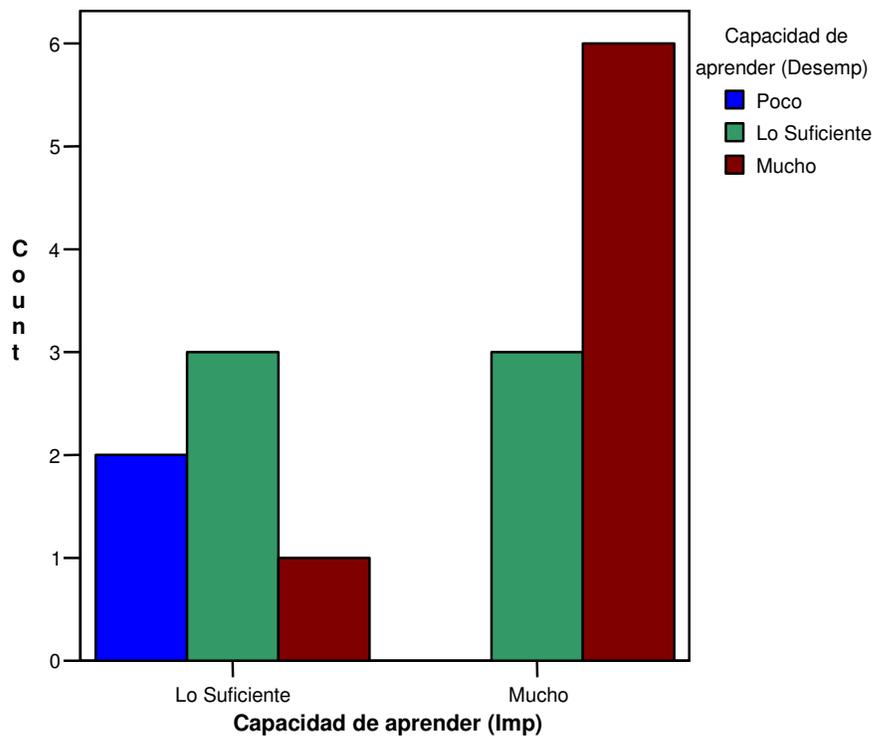


Gráfico 75: Capacidad de aprender

3.9. Capacidad de aprender

Habilidad de mantenerse en constante adquisición de conocimientos ya sea a través de la práctica o la experiencia, que amplíe la comprensión y entendimiento de diversos temas.

El 60% de los individuos a los que les fue aplicado el instrumento, opinó que la capacidad de aprender para el experto en Relaciones Industriales es muy importante; en cuanto al nivel de dominio que demuestra este experto, a partir del desempeño en su lugar de trabajo, este porcentaje manifestó que es mucho o suficiente.

El 40% restante consideró que es suficientemente importante para el ejercicio del experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el dominio demostrado por este experto, partiendo de su desempeño en su área de labores, es mucho o suficiente, mientras que el 13% que es poco.

3.10. Habilidades de la Gestión de Información

Tabla 95: Habilidades de Gestión de la Información (Imp) * Habilidades de Gestión de la Información (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidades de Gestión de la Información (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidades de Gestión de la Información (Imp)	Lo Suficiente	0	4	1	5
	Mucho	1	5	4	10
Total		1	9	5	15

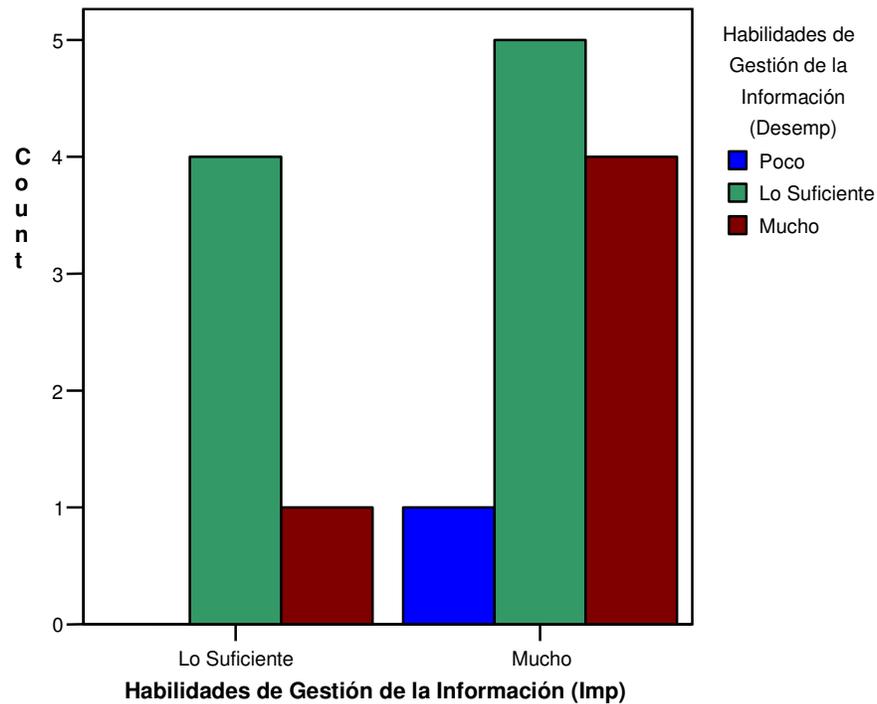


Gráfico 76: Habilidad de gestión de la información

3.10. Habilidades de la Gestión de Información

Es la Capacidad de buscar y analizar información en diversas fuentes, para la resolución de problemas, toma de decisiones o desarrollo de programas.

En relación a las repuestas obtenidas en este ítem, el 66% opinó que la habilidad de gestión de información es muy importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales. De dicho porcentaje, el 60% manifestó que este experto tiene mucho o suficiente dominio de esta habilidad partiendo del desempeño que demuestra en su lugar de trabajo.

El 33% restante consideró que la habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales; y que el dominio que demuestra el Industriólogo de esta habilidad, partiendo de su desempeño, es mucho o suficiente.

3.11. Capacidad Crítica y Autocrítica

Tabla 96: Capacidad crítica o autocrítica (Imp) * Capacidad crítica o autocrítica (Desemp)
Crosstabulation

Count

		Capacidad crítica o autocrítica (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad crítica o autocrítica (Imp)	Poco	2	0	0	2
	Lo Suficiente	4	2	1	7
	Mucho	2	3	1	6
Total		8	5	2	15

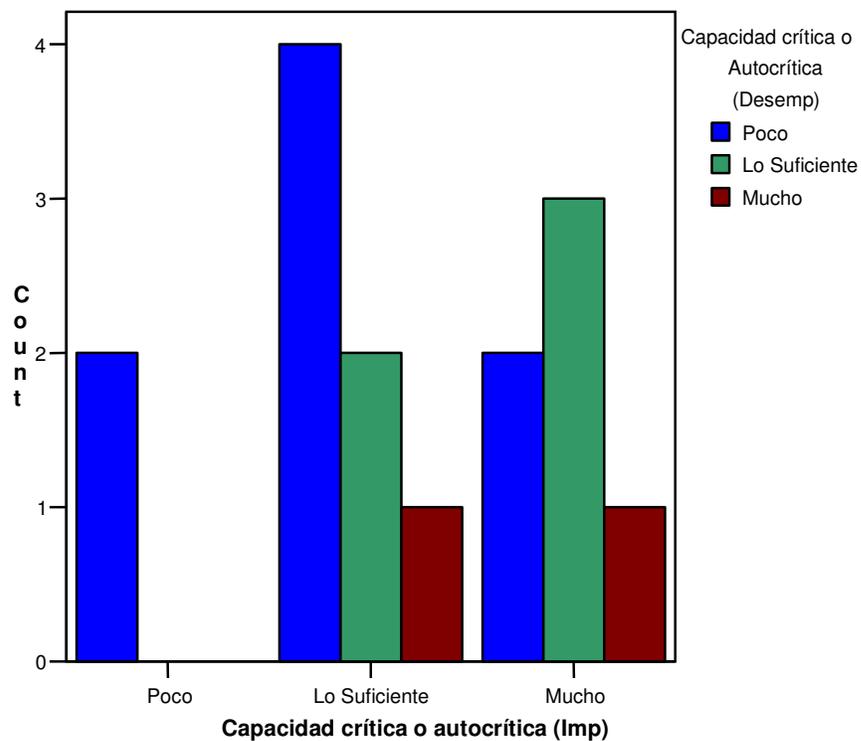


Gráfico 77: Capacidad crítica o autocrítica

3.11. Capacidad Crítica y Autocrítica

Habilidad individual relativa a la capacidad de expresar y establecer juicios de las actividades y/o acciones propias o de otros, que contribuya a la mejora de los procesos dentro de la organización.

Del total de la Muestra 2, un 46% consideró que la capacidad de crítica o autocrítica para el ejercicio del profesional en Relaciones Industriales es suficientemente importante. De este porcentaje, un 26% opina que el Industriólogo demuestra poco desempeño, en cuanto a esta habilidad; mientras que el 20% opinó que demuestra mucho o suficiente desempeño.

El 40% manifestó que la competencia es muy importante para el desempeño laboral del Industriólogo. El 26% del 40% opinó que el dominio demostrado por el experto en Relaciones Industriales, de esta habilidad es suficiente; mientras que un 13% respondió que es poco.

3.12. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

Tabla 97: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (Imp) * Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (Imp)	Lo Suficiente	0	4	0	4
	Mucho	4	3	4	11
Total		4	7	4	15

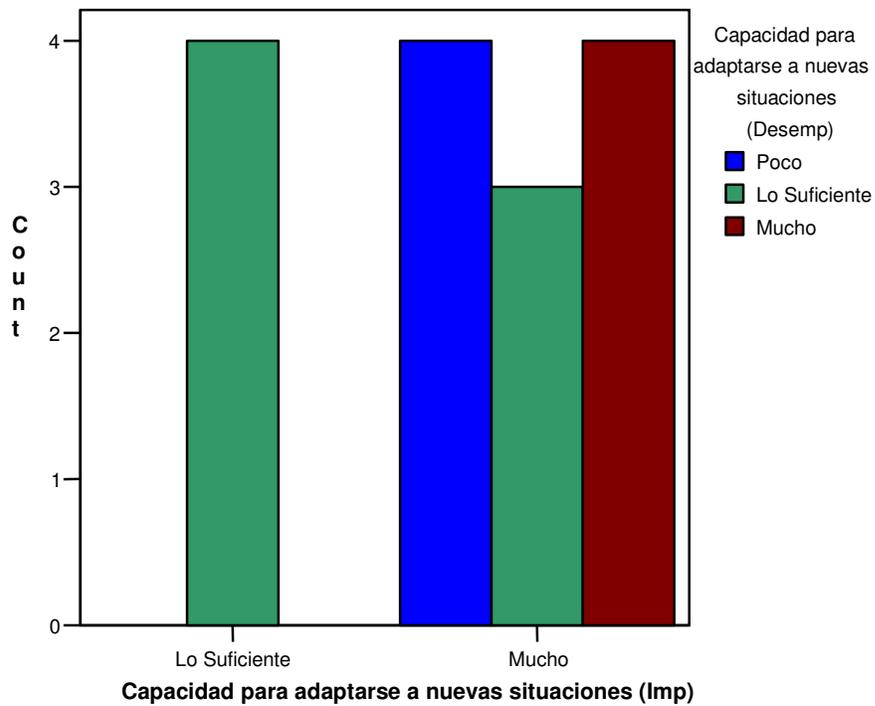


Gráfico 78: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

3.12. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

Habilidad para dar respuesta a los procesos de cambio a los que se enfrentan las organizaciones y así adaptarse a los nuevos procesos y procedimientos facilitando la ejecución de los mismos.

Del total de la Muestra 2, un 73% manifestó que la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones es muy importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 47% opinó que el dominio demostrado por el Industriólogo, en base al desempeño en su lugar de trabajo, de esta habilidad es mucho o suficiente; mientras que el 26% respondió que es poco.

El 26% restante, manifestó que esta competencia, para el ejercicio de la profesión del Licenciado en Relaciones Industriales, es suficientemente importante; y todo este segmento consideró que el dominio que demuestra este experto de dicha habilidad, es suficiente.

3.13. Capacidad para Generar nuevas ideas y espíritu emprendedor

Tabla 98: Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor (Imp) * Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor (Imp)	Poco	1	0	0	1
	Lo Suficiente	5	0	2	7
	Mucho	1	4	2	7
Total		7	4	4	15

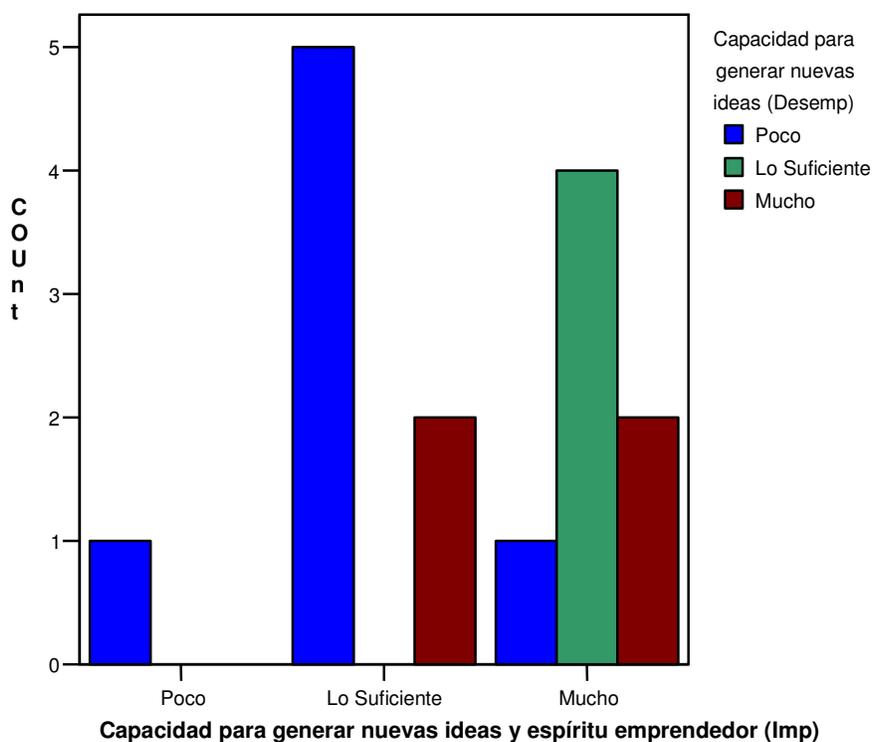


Gráfico 79: Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor

3.13. Capacidad para Generar nuevas ideas y espíritu emprendedor

Capacidad para innovar constantemente, con el fin de buscar una mejora continúa en los procesos y hacer más eficiente el trabajo; y proponer o emprender espontáneamente acciones, proyectos, soluciones de problemas o nuevos procesos que contribuyan a la mejora continúa de la organización.

El 46% opinó que esta habilidad, para el ejercicio de la profesión del Licenciado en Relaciones Industriales, es muy importante. De este porcentaje, el 40% manifestó que el dominio que demuestra el Industriólogo de esta habilidad es mucho o suficiente.

Un 46% consideró que la capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor, es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. El 33% de este respondió que el dominio que demuestra el Industriólogo, de esta habilidad, es poco.

3.14. Resolución de problemas

Tabla 99: Resolución de problemas (Imp) * Resolución de problemas (Desemp)
Crosstabulation

Count

		Resolución de problemas (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Resolución de problemas (Imp)	Lo Suficiente	1	1	0	2
	Mucho	2	6	5	13
Total		3	7	5	15

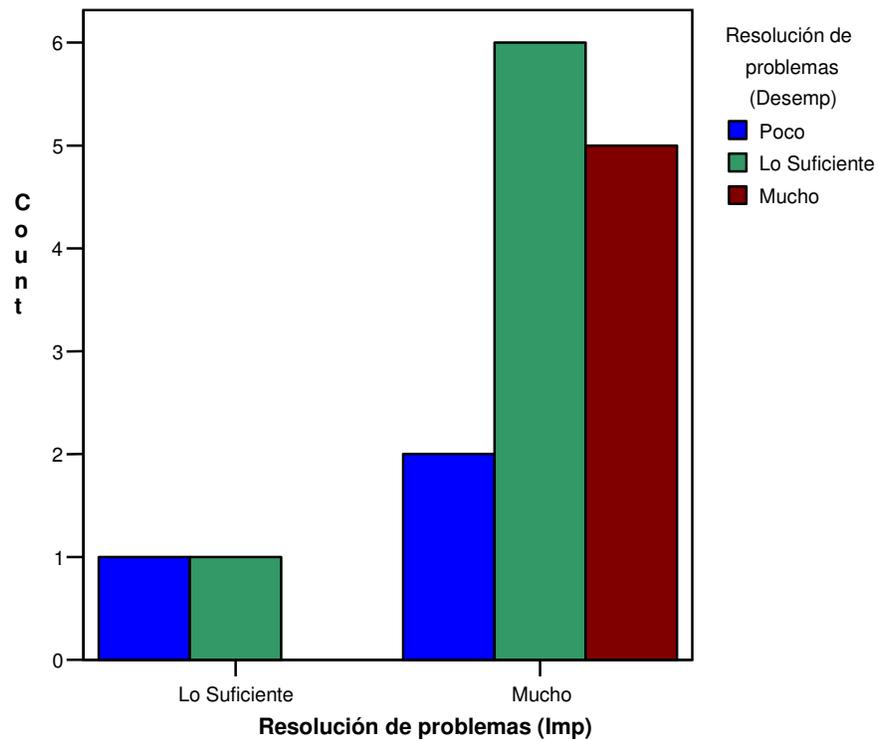


Gráfico 80: Resolución de problemas

3.14. Resolución de problemas

Se define como la habilidad de comparar, combinar y estudiar ideas conforme al conocimiento que permitan resolver problemas, tomar decisiones e implementar estrategias que permitan tomar decisiones e implementar estrategias que estén orientadas a dar respuesta a los problemas que se puedan ocasionar dentro de la empresa, tomando en cuenta el factor tiempo.

El 86%, de la Muestra 2, consideró que la capacidad de resolver problemas es muy importante para el ejercicio del profesional en Relaciones Industriales. De este, el 73% manifestó en cuanto al dominio que posee el Industriólogo de esta habilidad, que es mucho o suficiente.

El 13% opinó que esta competencia es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales. Este porcentaje, en cuanto al dominio que demuestra el experto en Relaciones Industriales en su lugar de trabajo, se distribuye de manera equitativa entre las alternativas de suficiente y poco.

3.15. Toma de decisiones

Tabla 100: Toma de decisiones (Imp) * Toma de decisiones (Desemp) Crosstabulation

Count

		Toma de decisiones (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Toma de decisiones (Imp)	Poco	1	0	0	1
	Lo Suficiente	1	1	0	2
	Mucho	3	5	4	12
Total		5	6	4	15

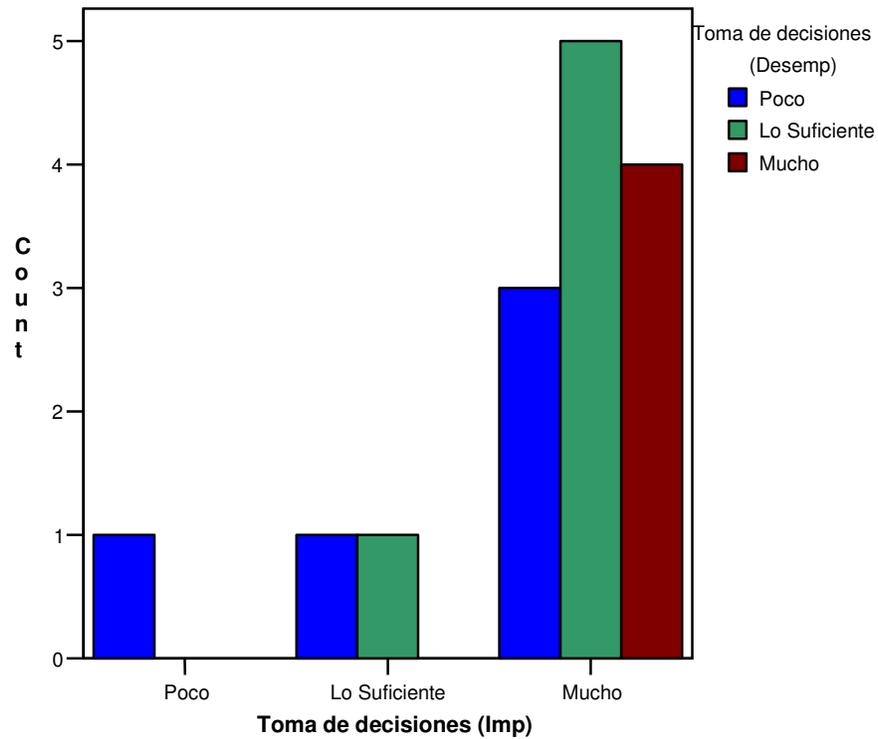


Gráfico 81: Toma de decisiones

3.15. Toma de decisiones

Capacidad de identificar y seleccionar una opción efectiva, utilizando un conjunto predeterminado de criterios, para enfrentar la resolución de problemas, implementación de proyectos y procesos de cambio.

El 80% consideró que la toma de decisiones es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 60% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho o suficiente; mientras que el 20% respondió que es poco.

Un 13% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al nivel de desarrollo sobre la toma de decisiones, que demuestra el Industriólogo, las respuestas de este porcentaje se distribuyen entre suficiente y poco.

El 6% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones importantes; y que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.16. Trabajo en equipo

Tabla 101: Trabajo en equipo (Imp) * Trabajo en equipo (Desemp) Crosstabulation

		Trabajo en equipo (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Trabajo en equipo (Imp)	Lo Suficiente	1	3	0	4
	Mucho	1	3	7	11
Total		2	6	7	15

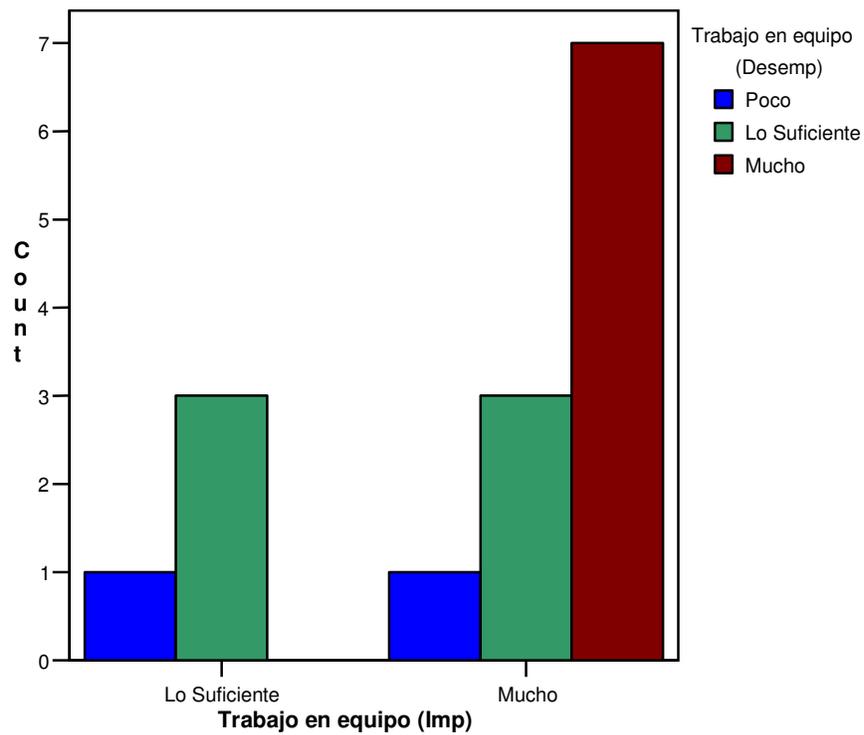


Gráfico 82: Trabajo en equipo

3.16. Trabajo en equipo

Es la capacidad de integrarse y realizar trabajos o ejecutar proyectos con otras personas, respetando la diversidad de ideas que pueden contribuir al logro del objetivo propuesto.

El 73% consideró que el trabajo en equipo es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 46% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 20% que suficiente y el 6% respondió que es poco.

Un 12% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra, en su desempeño, el Industriólogo de esta competencia, las respuestas de este porcentaje se distribuyen entre suficiente y poco.

El 6% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales; y que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.17. Habilidades Interpersonales

Tabla 102: Habilidades Interpersonales (Imp) * Habilidades Interpersonales (Desemp)
Crosstabulation

Count

		Habilidades Interpersonales (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidades Interpersonales (Imp)	Lo Suficiente	1	4	0	5
	Mucho	1	5	4	10
Total		2	9	4	15

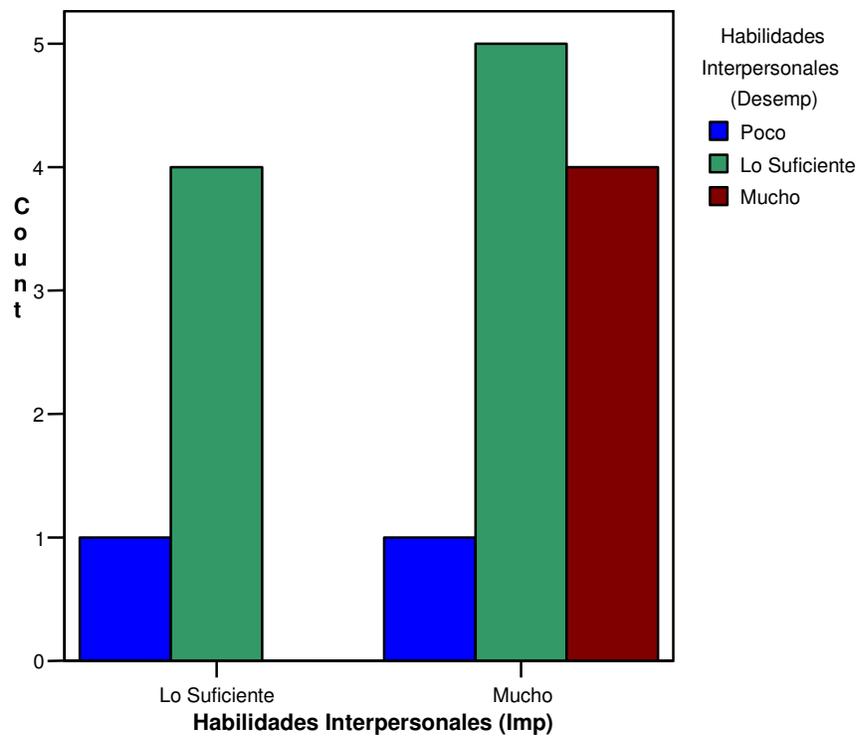


Gráfico 83: Habilidades Interpersonales

3.17. Habilidades Interpersonales

Capacidad de expresar sentimientos, cooperación, interacción y compromiso social y otras emociones que faciliten la integración con otros individuos y el trabajo en equipo para el logro de un objetivo común y un adecuado desempeño.

El 66% opinó que el manejo de las habilidades interpersonales es muy importante en el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 60% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho o suficiente; mientras que el 6% respondió que es poco.

Un 34% afirmó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo, de esta destreza, las respuestas de este porcentaje se distribuyen entre un 26% que consideró que es suficiente y un 7% que es poco.

3.18. Liderazgo

Tabla 103: Liderazgo (Imp) * Liderazgo (Desemp) Crosstabulation

		Liderazgo (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Liderazgo (Imp)	Poco	1	0	0	1
	Lo Suficiente	0	2	0	2
	Mucho	4	6	2	12
Total		5	8	2	15

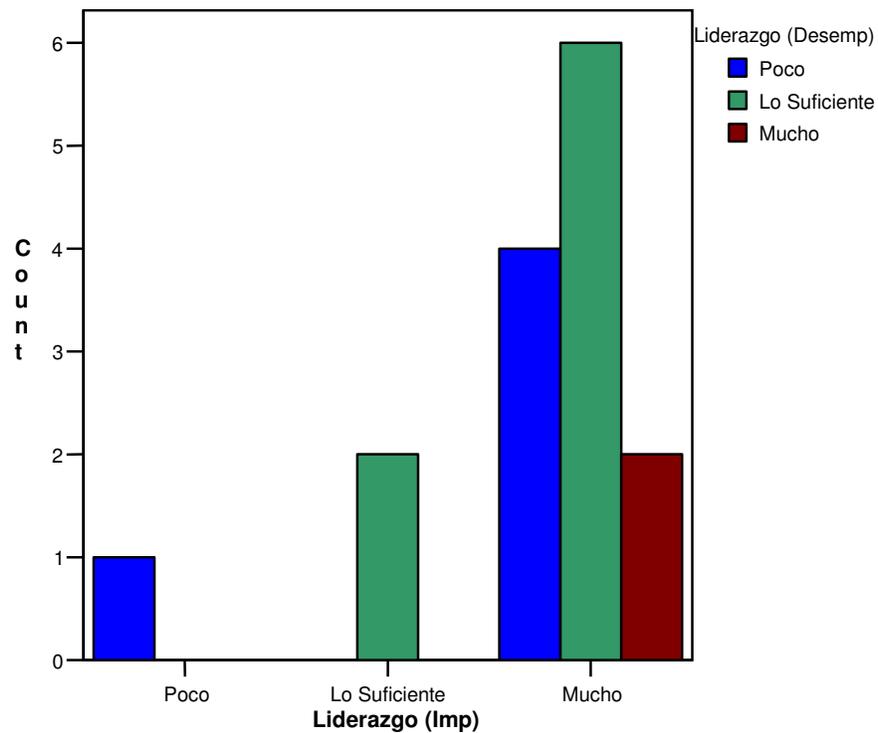


Gráfico 84: Liderazgo

3.18. Liderazgo

Capacidad de influir en otras personas en una situación dada para la consecución de uno o más objetivos.

El 80% consideró que el liderazgo es muy importante para el ejercicio el experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 40% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficientemente; el 20% respondió que es poco y el 13% que mucho.

Un 13% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, consideraron que es suficiente.

El 6% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión en Relaciones Industriales; y que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.19. Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar

**Tabla 104: Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo Interdisciplinar (Imp) *
Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo Interdisciplinar (Desemp) Crosstabulation**

Count		Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo Interdisciplinar (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo Interdisciplinar (Imp)	Poco	0	1	0	0	1
	Lo Suficiente	0	1	5	0	6
	Mucho	1	3	2	2	8
Total		1	5	7	2	15

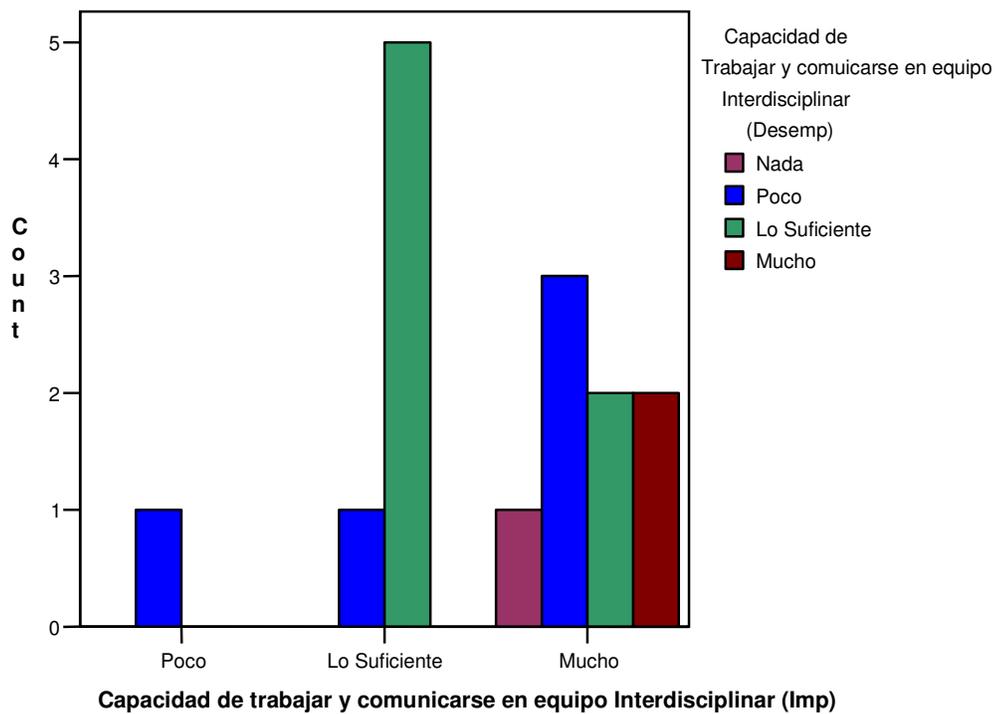


Gráfico 85: Capacidad para trabajar en equipo interdisciplinar

3.19. Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar

Es la capacidad de integrarse y realizar trabajos en equipos formados expertos de otras disciplinas para lograr la consecución de un objetivo común.

El 53%, de la Muestra 2 consideró que la habilidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar es muy importante para el desempeño del profesional de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de manejo que demuestra el Industriólogo, de esta habilidad, es mucho o suficiente; mientras que el 27% respondió que es poco ó nada.

Un 40% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, el 33% opinó que el desempeño es el suficiente y solo el 6% que es muy poco.

El 6% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales; y la totalidad de los que mantienen esta opinión, manifestaron que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

Tabla 105: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (Imp) * Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (Desemp) Crosstabulation

Count		Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (Desemp)				Total
		NC	Nada	Poco	Lo Suficiente	
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (Imp)	NC	2	0	0	0	2
	Nada	0	1	0	0	1
	Poco	0	0	2	0	2
	Lo Suficiente	0	0	1	6	7
	Mucho	0	0	0	3	3
Total		2	1	3	9	15

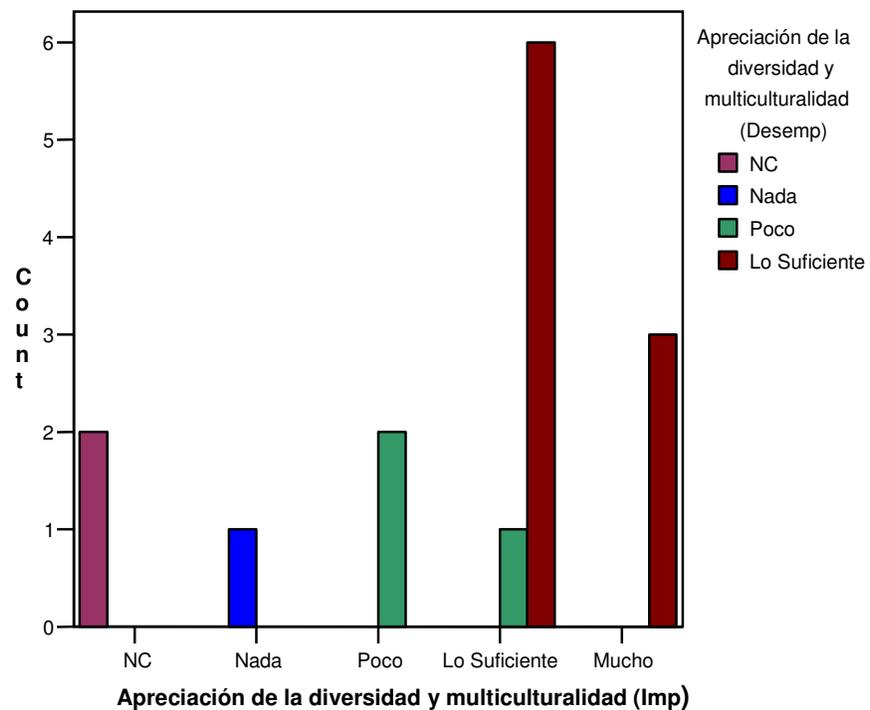


Gráfico 86: Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

3.20.- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

Es la capacidad valorar y aceptar diversos sistemas de cultura, que comprenden creencias, expectativas y valores diferentes a los propios, dentro del ámbito organizacional con el fin de integrar a las personas y mantener la paz laboral.

El 76% consideró que la toma de decisiones es muy importante o lo suficiente para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 69% manifestó que el nivel de desarrollo que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; mientras que el 6% respondió que es poco.

Un 23% opinó que esta habilidad es poco o nada importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, el 15% consideró que es poco.

3.21.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional

Tabla 106: Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Imp) * Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidad para trabajar en contexto Internacional (Imp)	NC	1	0	0	0	1
	Poco	0	4	0	0	4
	Lo Suficiente	0	4	3	0	7
	Mucho	0	1	1	1	3
Total		1	9	4	1	15

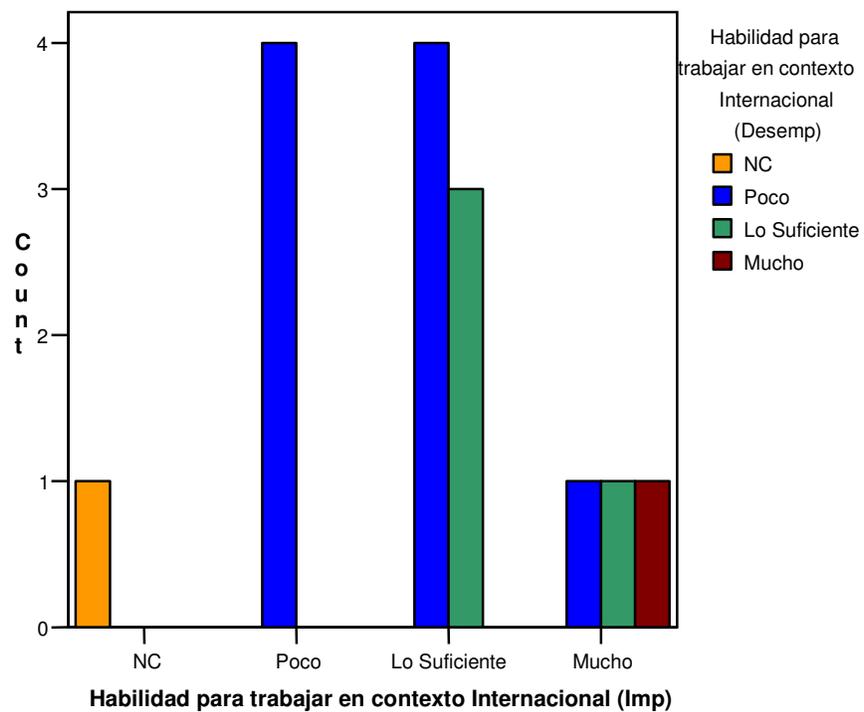


Gráfico 87: Habilidad para trabajar en contexto internacional

3.21. Habilidad para trabajar en un contexto internacional

Es la capacidad para adaptarse a las exigencias de un mundo global donde debe desarrollar sus conocimientos y competencias en ámbitos foráneos. Comprende la capacidad de adaptarse a diversos sistemas culturales.

El 50% consideró que la habilidad para trabajar en un contexto internacional es suficientemente importante para el ejercicio del profesional en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 28% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; mientras que el 21% respondió que es suficiente.

Un 21% opinó que esta habilidad es muy importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, las respuestas de este porcentaje se distribuyen entre mucho, suficiente y poco.

El 28% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones importantes; y que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.22. Habilidad para trabajar de forma autónoma

Tabla 107: Habilidad para trabajar de forma Autónoma (Imp) * Habilidad para trabajar de forma Autónoma (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidad para trabajar de forma Autónoma (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidad para trabajar de forma Autónoma (Imp)	Poco	1	0	0	1
	Lo Suficiente	2	2	0	4
	Mucho	2	6	2	10
Total		5	8	2	15

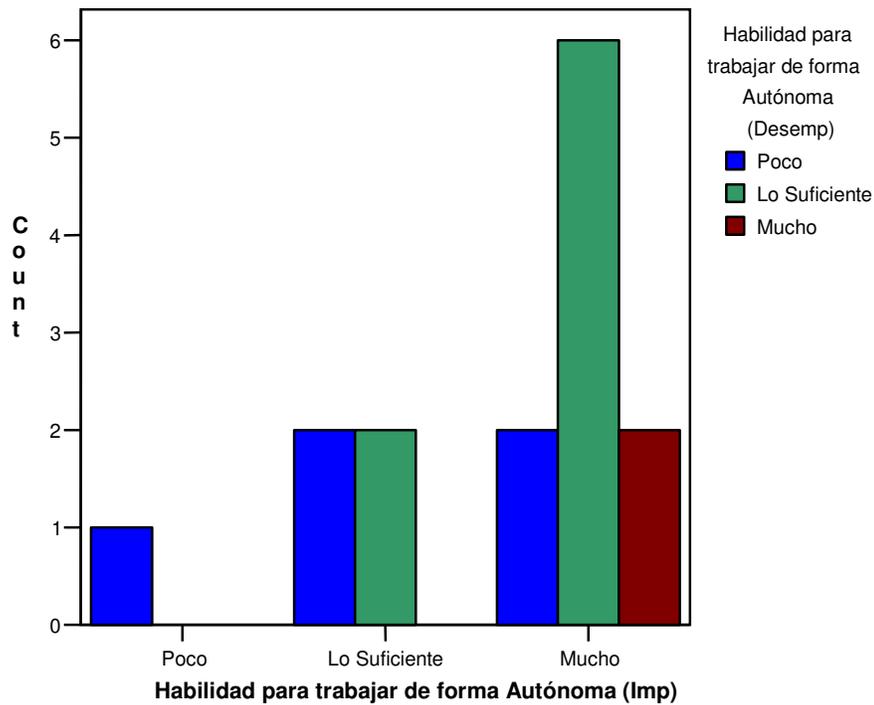


Gráfico 88: Habilidad para trabajar de forma autónoma

3.22. Habilidad para trabajar de forma autónoma

Es la capacidad y disposición de llevar a cabo sus labores de forma individual para la consecución de los objetivos y tareas propuestas o asignadas.

El 66% opinó que la habilidad para trabajar en forma autónoma es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 40% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; mientras que la opinión del 26% se distribuye uniformemente entre mucho y poco.

Un 26% consideró que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, las respuestas de este porcentaje se distribuyen entre suficiente y poco.

El 6% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones Industriales; y que este experto demuestra poco dominio de ella.

3.23. Diseño y Gestión de Programas y Proyectos

Tabla 108: Diseño y gestión de programas y proyectos (Imp) * Diseño y gestión de programas y proyectos (Desemp) Crosstabulation

Count

		Diseño y gestión de programas y proyectos (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Diseño y gestión de programas y proyectos (Imp)	Poco	0	1	1	0	2
	Lo Suficiente	1	1	2	0	4
	Mucho	0	4	3	2	9
Total		1	6	6	2	15

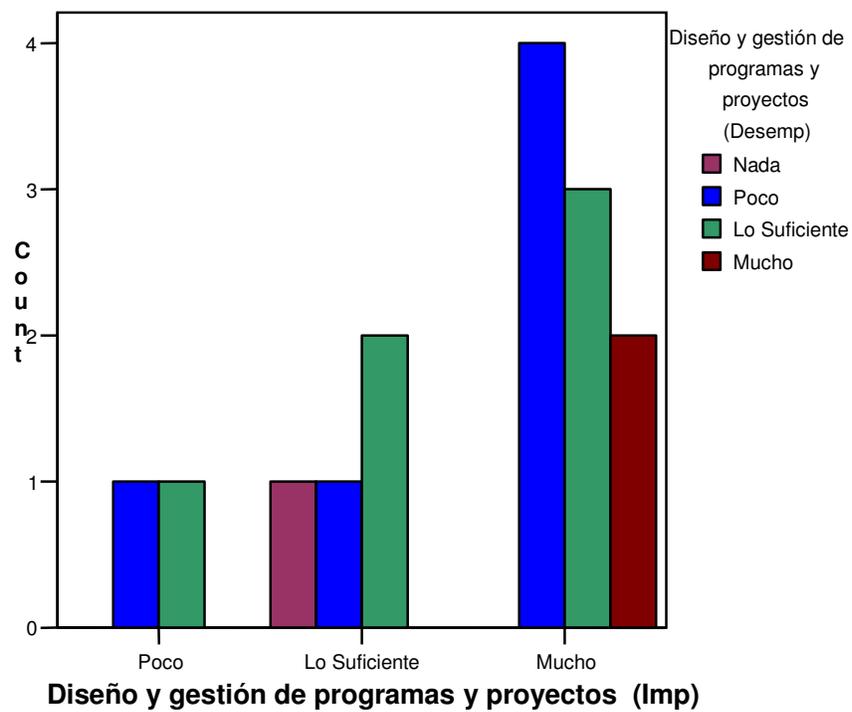


Gráfico 89: Diseño y gestión de programas y proyectos

3.23. Diseño y Gestión de Programas y Proyectos

Es la Capacidad de diseñar y administrar proyectos que permitan la mejora de los procesos que conforman a la organización.

El 60% consideró que el diseño y gestión de programas y proyectos es muy importante para el ejercicio del Industriólogo. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra este experto, en referencia a esta habilidad, es poco; mientras que el 20% respondió que es suficiente y un 13% que es mucho.

Un 26% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el profesional en Relaciones Industriales. De este porcentaje el 13% afirmó que el dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia es suficiente, el 13% restante ubicó su opinión entre poco y nada.

El 13% restante respondió que esta competencia es poco importante para el ejercicio de la profesión del experto en Relaciones importantes. En relación al dominio que este experto demuestra de la competencia, la respuesta de este porcentaje se encuentra, de manera uniforme, entre poco y suficiente dominio.

3.24. Compromiso Ético

Tabla 109: Compromiso Ético (Imp) * Compromiso Ético (Desemp) Crosstabulation

Count

		Compromiso Ético (Desemp)		Total
		Lo Suficiente	Mucho	
Compromiso Ético (Imp)	Lo Suficiente	2	1	3
	Mucho	3	9	12
Total		5	10	15

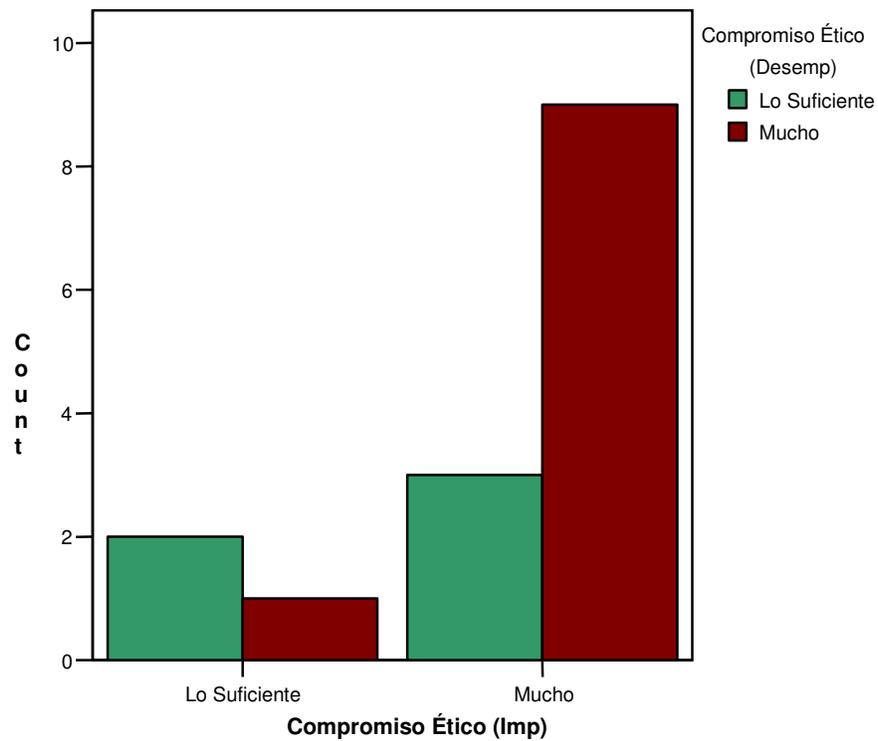


Gráfico 90: Compromiso Ético

3.24. Compromiso Ético

Capacidad de poseer, conservar y respetar un código moral que comprende los valores y principios morales y profesionales estándares considerados como correctos al momento de ejercer su profesión

El 80% consideró que el compromiso ético es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 60% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; mientras que el 20% respondió que es suficiente.

Un 20% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 13% afirmó que este experto demuestra, en su desempeño laboral, suficiente compromiso ético; y un 7% que mucho.

3.25. Preocupación por la calidad

Tabla 110: Preocupación por la calidad (Imp) * Preocupación por la calidad (Desemp)
Crosstabulation

Count		Preocupación por la calidad (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Preocupación por la calidad (Imp)	Lo Suficiente	0	0	3	0	3
	Mucho	1	2	2	7	12
Total		1	2	5	7	15

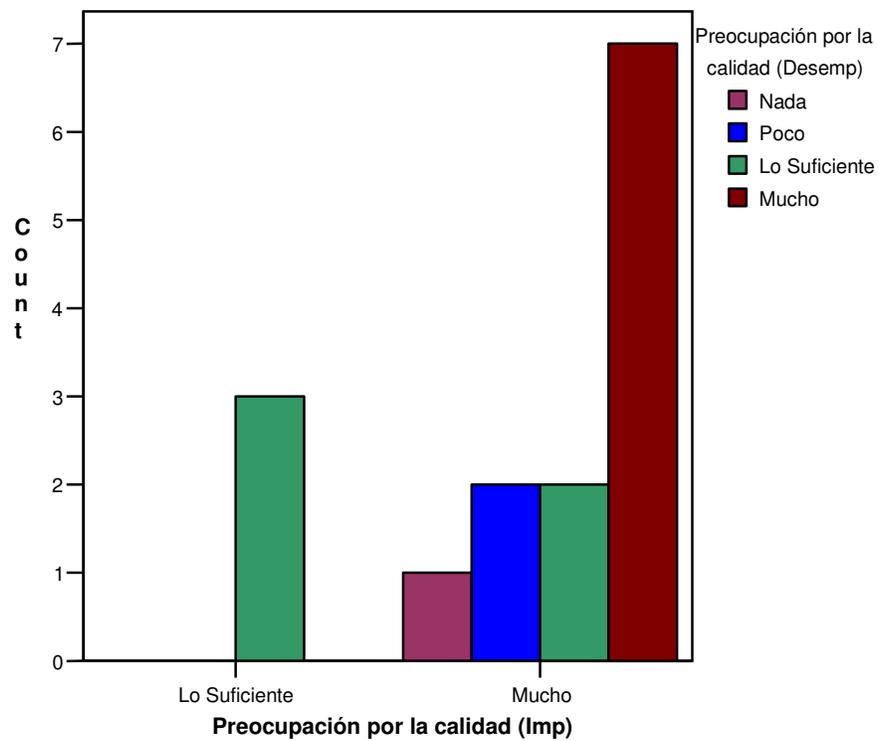


Gráfico 91: Preocupación por la calidad

3.25. Preocupación por la calidad

Capacidad de mantenerse en búsqueda de la mejora continúa en los procesos, para que la organización sea más eficiente y competitiva; y satisfaga las necesidades y exigencias de su cartera de clientes.

El 80% consideró que la preocupación por la calidad es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 46% manifestó que el Industriólogo demuestra mucha preocupación por la calidad; el 13% que suficiente, otro 13% que poco y un 6% que nada.

Un 20% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, este porcentaje manifestó que es suficiente.

3.26. Motivación al logro

Tabla 111: Motivación al logro (Imp) * Motivación al logro (Desemp) Crosstabulation

Count

		Motivación al logro (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Motivación al logro (Imp)	Lo Suficiente	1	1	2	4
	Mucho	1	5	5	11
Total		2	6	7	15

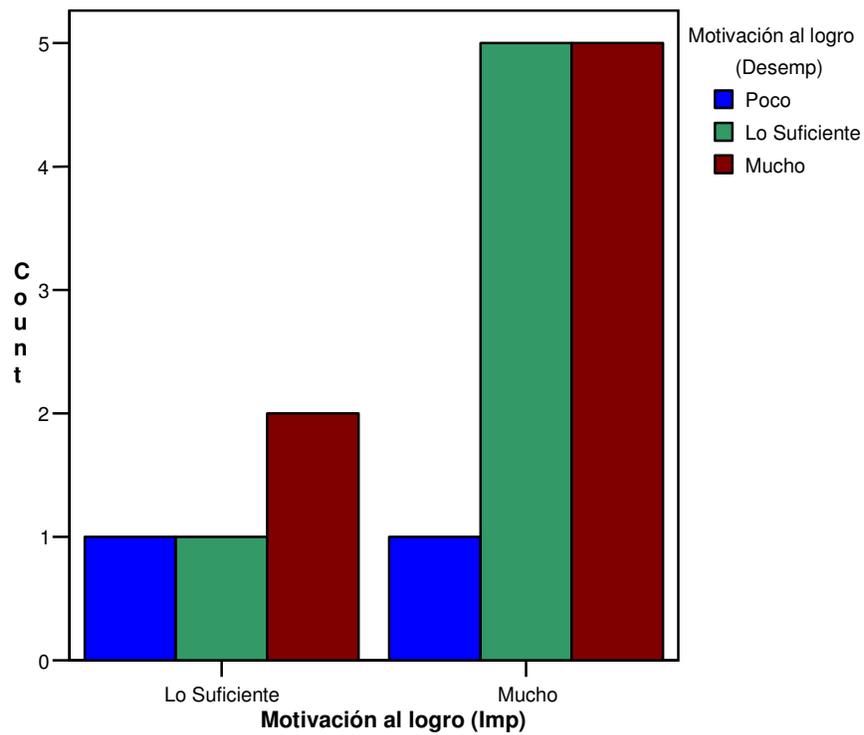


Gráfico 92: Motivación al logro

3.26. Motivación al logro

Necesidad de alcanzar la excelencia y superar obstáculos en la consecución de objetivos propuestos por la organización.

El 73% consideró que la motivación al logro es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 33% manifestó que el Industriólogo demuestra mucha motivación al logro; el 33% que suficiente y 6% que poco.

Un 26% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra este experto, de dicha competencia, un 13% de este porcentaje manifestó que es mucho, 6% que es suficiente y 6% que poco.

A continuación se presenta, con el fin de determinar brechas, la siguiente tabla con la percepción de la importancia y formación (según desempeño observado) del egresado, en base a las 26 competencias genéricas consideradas en este estudio.

Tabla 112: Cuadro resumen Importancia/formación

Competencia	Percepción de Importancia	Formación Recibida	Brecha
Capacidad de Análisis y Síntesis	Mucha/Suficiente	Mucho/Suficiente	-
Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	Mucha	Mucho/Suficiente	-
Planificación y gestión del tiempo	Mucha	Mucha	-
Conocimientos Generales básicos sobre el área de estudio	Mucha	Suficiente	-
Comunicación oral y escrita del propio idioma	Mucha	Mucho/Suficiente	-
Conocimientos de un segundo idioma	Mucha	Poco	√
Habilidades básicas de manejo del computador	Mucha	Suficiente	-
Habilidades de investigación	Suficiente	Suficiente	-
Capacidad de aprender	Mucha	Mucha	-
Habilidad de gestión de la información	Mucha	Suficiente	-
Capacidad crítica y autocrítica	Mucha	Poco	√
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Mucha	Mucho/Suficiente	-
Capacidad para generar nuevas ideas y espíritu emprendedor	Mucha	Suficiente/Mucho	-
Resolución de problemas	Mucha	Suficiente	-
Toma de decisiones	Mucha	Suficiente	-
Trabajo en equipo	Mucha	Suficiente	-
Habilidades interpersonales	Mucha	Suficiente	-
Liderazgo	Mucha	Suficiente	-
Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar	Mucha/Suficiente	Mucha/Suficiente	-
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Suficiente	Suficiente	-
Habilidad para trabajar en un contexto internacional	Suficiente	Poco	√
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Mucha	Suficiente	-
Diseño y gestión de programas y proyectos	Mucha	Suficiente	-
Compromiso ético	Mucha	Mucha	-
Preocupación por la calidad	Mucha	Mucha	-
Motivación al logro	Mucha	Mucha	-

A continuación se presentan las Competencias Genéricas que las empresas consideraron como las más importantes.

3.26. Competencias Genéricas I

Tabla 113: Competencia Genérica I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Capa. de análisis y síntesis (1)	4	26,7	26,7	26,7
Capacidad de aprender (2)	7	46,7	46,7	73,3
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (3)	2	13,3	13,3	86,7
Trabajo en equipo (4)	1	6,7	6,7	93,3
Motivación al logro (5)	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

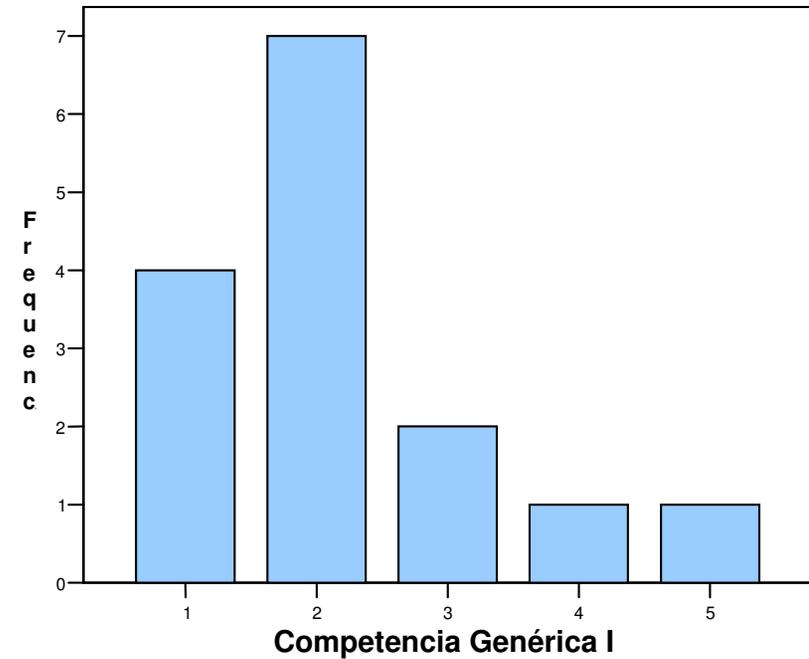


Gráfico 93: Competencia Genérica I

3.26. Competencia Genérica I

El 46%, de la Muestra 2, consideró que la primera competencia genérica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad para aprender

Seguidamente, un 26% opinó que la primera competencia genérica con mayor importancia para el experto de Relaciones Industriales, en el ejercicio de su profesión, es la capacidad de análisis y síntesis.

Las opciones seleccionadas por el 28% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las tres (3) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 113.

3.27. Competencias Genéricas II

Tabla 114: Competencia Genérica II

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cap. para aplicar conocimientos en la práctica (1)	7	46,7	46,7	46,7
Planificación y gestión del tiempo (2)	2	13,3	13,3	60,0
Hab. de gestión de información (3)	1	6,7	6,7	66,7
NC (4)	1	6,7	6,7	73,3
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (5)	1	6,7	6,7	80,0
Capacidad para generar nuevas ideas (6)	1	6,7	6,7	86,7
Resolución de problemas (7)	1	6,7	6,7	93,3
Liderazgo (8)	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

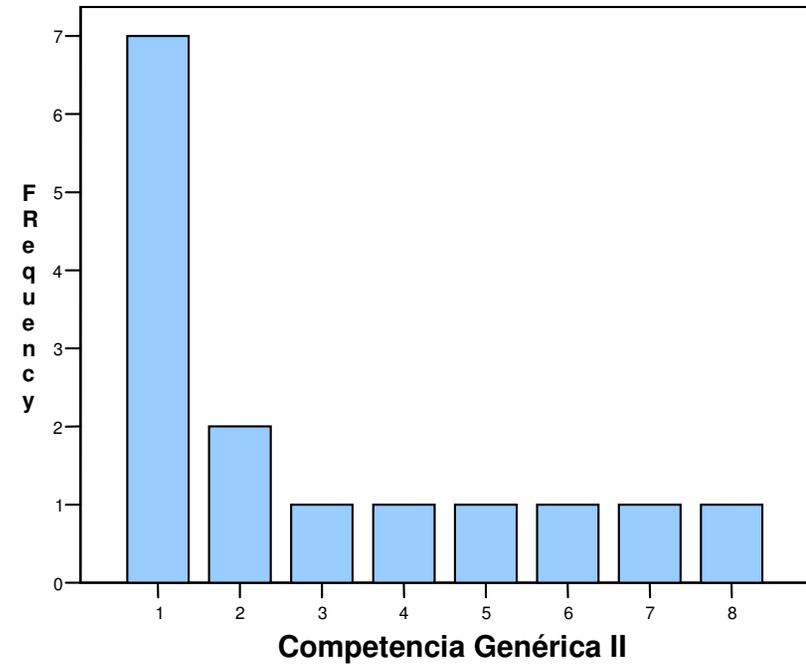


Gráfico 94: Competencia Genérica II

3.27. Competencia Genérica II

De Quince (15) individuos, que conforman la Muestra 2, solo contestaron el ítem, referido a la selección de la segunda competencia genérica considerada como la más importante para el ejercicio de la profesión, catorce (14).

Aproximadamente, el 47%, de los que contestaron el ítem, opinaron que la segunda competencia genérica con mayor importancia para el ejercicio de la profesión, del experto en Relaciones Industriales, es la capacidad de aplicar conocimientos en la práctica.

El 13% manifestó que la segunda competencia de importancia para los expertos de Relaciones Industriales, en el ejercicio de su profesión, es la planificación y gestión del tiempo.

Las respuestas del 40% restante se encuentran distribuidas, de manera uniforme, entre el resto de las alternativas contenidas en la en la Tabla 114.

3.28. Competencias Genéricas III

Tabla 115: Competencia Genérica III

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Capa. de análisis y síntesis (1)	7	46,7	46,7	46,7
	Planificación y gestión del tiempo (2)	1	6,7	6,7	53,3
	Capacidad de aprender (3)	1	6,7	6,7	60,0
	Capacidad para generar nuevas ideas (4)	1	6,7	6,7	66,7
	Resolución de problemas (5)	2	13,3	13,3	80,0
	Toma de decisiones (6)	2	13,3	13,3	93,3
	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área (7)	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

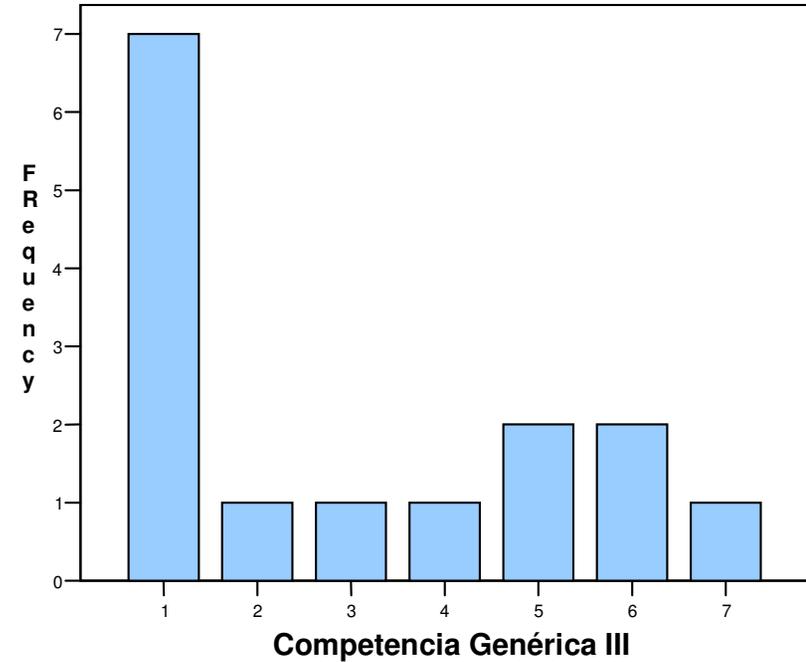


Gráfico 95: Competencia Genérica III

3.28. Competencia Genérica III

El 46%, de la muestra 2, consideró que la tercera competencia genérica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de análisis y síntesis.

Seguidamente, un 13% opinó que la tercera competencia genérica con mayor importancia para el experto de Relaciones Industriales, en el ejercicio de su profesión, es la resolución de problemas. Otro 13% consideró que la primera competencia genérica es la toma de decisiones.

Las opciones seleccionadas, por el 28% restante, se distribuyen equitativamente entre el resto de las cuatro (4) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 115.

3.29. Competencias Genéricas IV

Tabla 116: Competencia Genérica IV

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC (1)	7	46,7	46,7	46,7
	Planificación y gestión del tiempo (2)	1	6,7	6,7	53,3
	Capacidad crítica y autocrítica (3)	1	6,7	6,7	60,0
	Capacidad para generar nuevas ideas (4)	1	6,7	6,7	66,7
	Resolución de problemas (5)	1	6,7	6,7	73,3
	Trabajo en equipo (6)	1	6,7	6,7	80,0
	Liderazgo (7)	1	6,7	6,7	86,7
	Iniciativa y espíritu emprendedor (8)	1	6,7	6,7	93,3
	Motivación al logro (9)	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

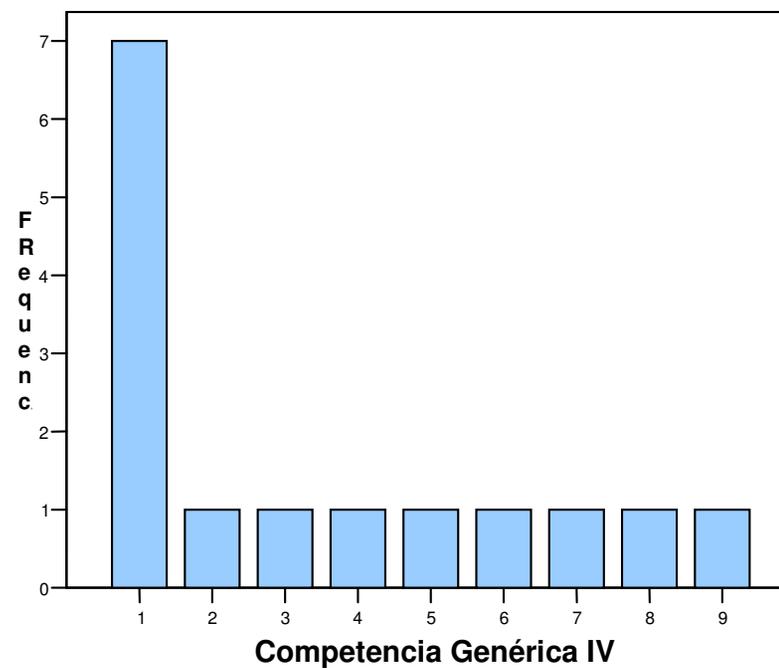


Gráfico 96: Competencia Genérica IV

3.29. Competencia Genérica IV

De quince (15) individuos que conforman la Muestra 2, solo respondieron el ítem referido a la cuarta competencia genérica más importante, ocho (8) individuos, es decir un 48%.

Las respuestas del 52% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las ocho (8) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 116.

3.30. Competencias Genéricas V

Tabla 117: Competencia Genérica V

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC (1)	7	46,7	46,7	46,7
Capacidad de aprender (2)	1	6,7	6,7	53,3
Hab. de gestión de información (3)	1	6,7	6,7	60,0
Resolución de problemas (4)	1	6,7	6,7	66,7
Toma de decisiones (5)	1	6,7	6,7	73,3
Trabajo en equipo (6)	2	13,3	13,3	86,7
Habilidades interpersonales (7)	1	6,7	6,7	93,3
Compromiso ético (8)	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

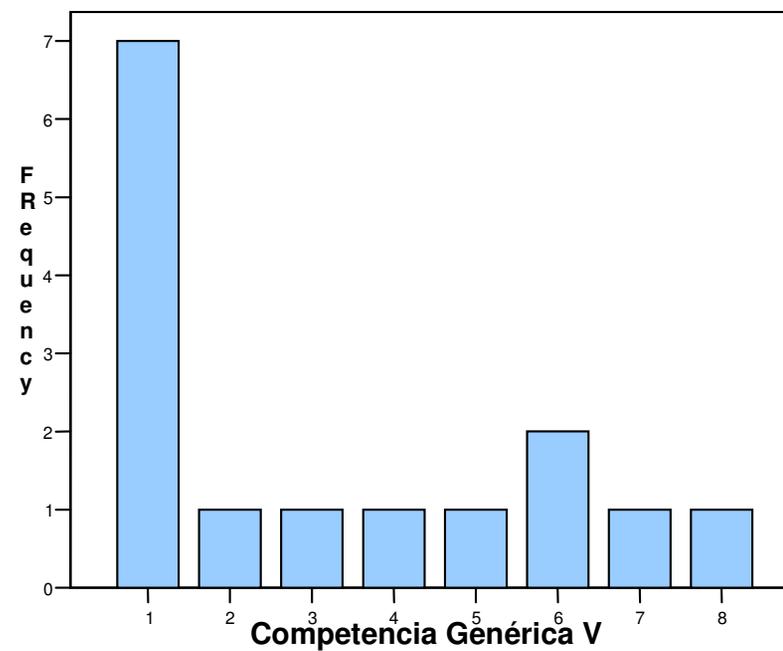


Gráfico 97: Competencia Genérica V

3.30. Competencia V

De quince (15) individuos que conforman la Muestra 2, solo respondieron el ítem referido a la quinta competencia genérica más importante, ocho (8) individuos, es decir, un 48%.

El 13% opinó que la quinta competencia más importante para el ejercicio de la profesión del experto, en Relaciones Industriales, es el trabajo en equipo.

Las respuestas del 39% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las seis (6) competencias genéricas contenidas en la en la Tabla 117.

A continuación, se presenta tabla resumen de las cinco (5) competencias genéricas consideradas como más importantes para por las empresas para el profesional de Relaciones Industriales.

Tabla 118: Competencias Genéricas más importantes para la empresa

PRIORIDAD	EMPRESAS
I	1.- Capacidad de aprender
II	2.- Aplicar conocimientos en la práctica
III	3.- Capacidad de análisis y síntesis
IV	4.- NC
V	5.- Trabajo en equipo

4. Competencias Específicas

4.1. Procesos de provisión de RRHH

4.1.1. Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH

Tabla 119: Habilidad de Investigación y análisis del mercado de RRHH (Imp) * Habilidad de Investigación y análisis del Mercado de RRHH (Desemp) Crosstabulation

Count		Habilidad de Investigación y análisis del Mercado de RRHH (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidad de Investigación y análisis del Mercado de RRHH (Imp)	Poco	1	1	0	0	2
	Lo Suficiente	0	2	3	1	6
	Mucho	0	2	1	4	7
Total		1	5	4	5	15

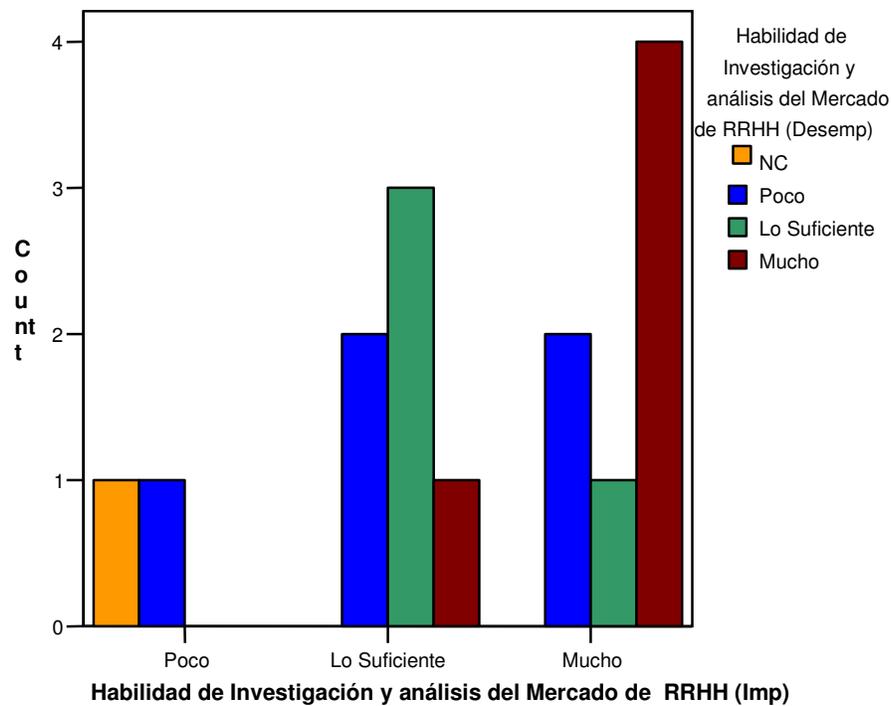


Gráfico 98: Habilidad de investigación del mercado de RRHH

4.1. Procesos de provisión de RRHH

4.1.1. Habilidad de investigación y análisis de RRHH

Es la capacidad identificar en el mercado laboral, compuesto por individuos aptos para el trabajo, los candidatos reales y potenciales para ocupar posiciones vacantes en la organización.

El 46% consideró que la habilidad de investigación salarial es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 6% que suficiente y 13% que poco.

Un 40% opinó que esta habilidad es muy o suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, el 36% de este porcentaje manifestó que es mucho o suficiente y el 13% que es poco.

El 13% restante afirmó que esta habilidad es poco importante para el experto en Relaciones Industriales. En relación al dominio que demuestra el Industriólogo, de esta competencia, este porcentaje manifestó que es poco.

4.1.2. Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.

Tabla 120: Capacidad para identificar fuentes de Reclutamiento (Imp) * Capacidad para identificar fuentes de Reclutamiento (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad para identificar fuentes de Reclutamiento (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para identificar fuentes de Reclutamiento (Imp)	Lo Suficiente	1	2	5	0	8
	Mucho	0	0	3	4	7
Total		1	2	8	4	15

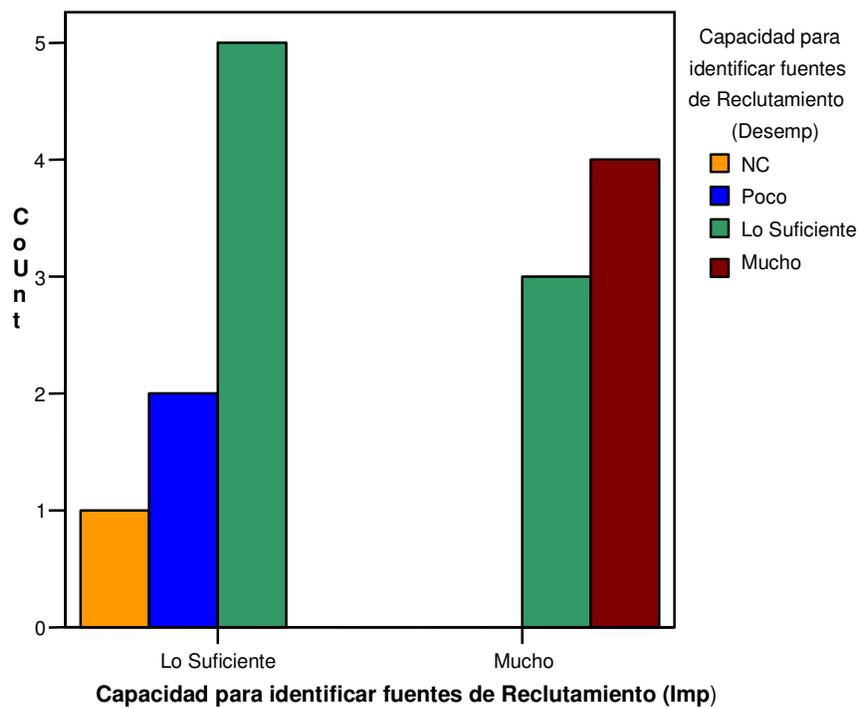


Gráfico 99: Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento

4.1.2. Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento.

Es la capacidad de identificar y localizar en el mercado laboral diversos medios para la captación de posibles candidatos que suplan las necesidades de la organización.

El 50% consideró que la capacidad para identificar fuentes de reclutamiento es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 28% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 21% que suficiente.

Un 50% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra, este experto, de esta destreza, 35% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 14% que poco.

4.1.3. Conocimientos Generales sobre Técnicas de reclutamiento

Tabla 121: Conocimientos Generales sobre técnicas de reclutamiento (Imp) * Conocimientos Generales sobre técnicas de reclutamiento (Desemp) Crosstabulation

Count		Conocimientos Generales sobre técnicas de reclutamiento (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Conocimientos Generales sobre técnicas de reclutamiento (Imp)	Lo Suficiente	1	3	2	0	6
	Mucho	0	0	3	6	9
Total		1	3	5	6	15

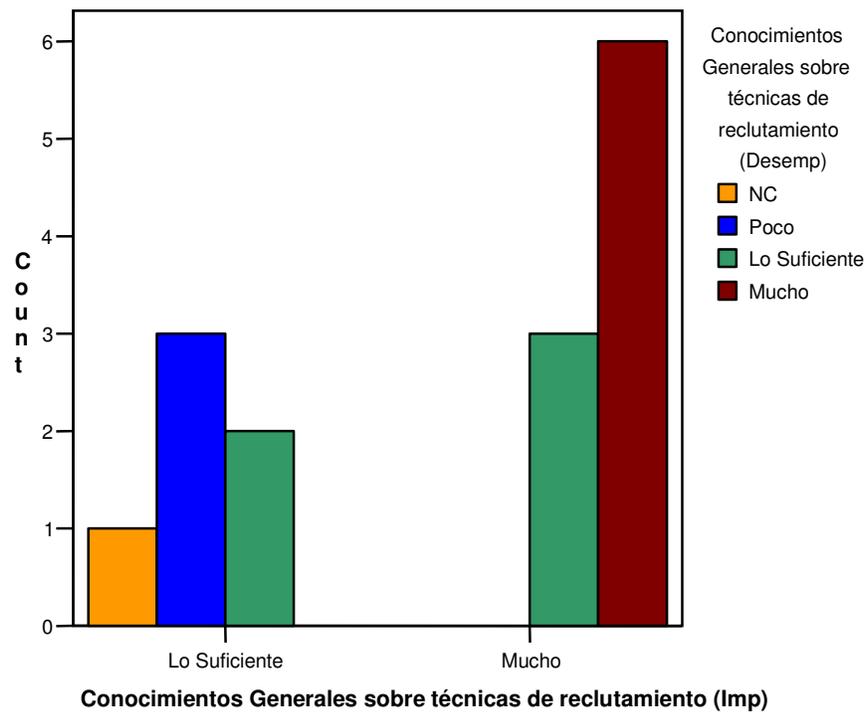


Gráfico 100: Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento

4.1.3. Conocimientos Generales sobre Técnicas de reclutamiento

Capacidad de manejar y entender los métodos utilizados por la organización para divulgar la existencia de una oferta de empleo, junto con las fuentes de RRHH más adecuadas.

El 64% consideró que los conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento son muy importantes para el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 42% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 21% que suficiente.

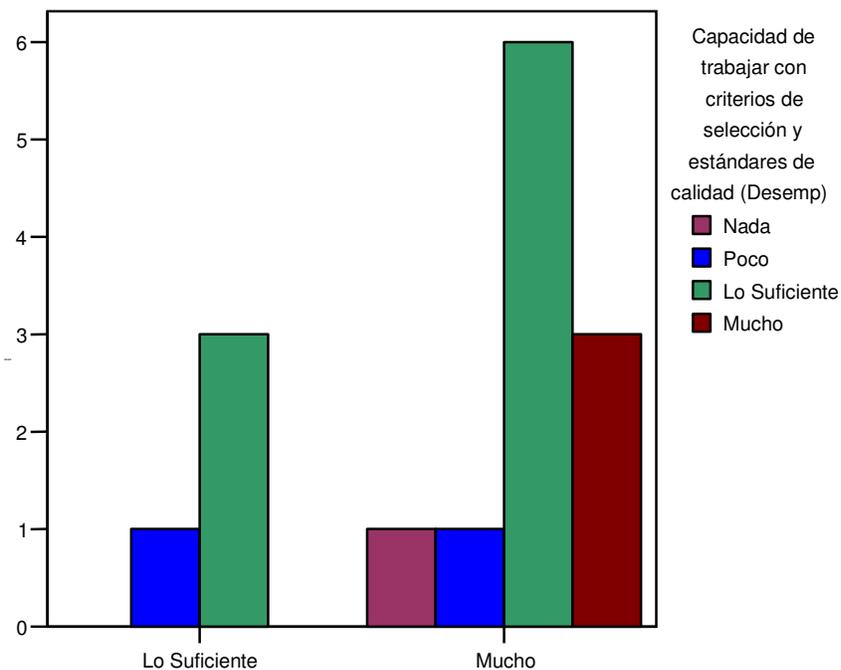
Un 35% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 21% de este porcentaje manifestó que es poco y 14% que suficiente.

4.1.4. Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

Tabla 122: Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (Imp) *
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (Desemp)
Crosstabulation

Count

		Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (Imp)	Lo Suficiente	0	1	3	0	4
	Mucho	1	1	6	3	11
Total		1	2	9	3	15



Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (Imp)

Gráfico 101: Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

4.1.4. Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad

Es la capacidad de manejar criterios de selección basados en las exigencias de las especificaciones del cargo, con la finalidad de dar mayor objetividad y precisión al momento de seleccionar el candidato para ocupar la vacante

El 78% consideró que la capacidad de trabajar con criterios y estándares de calidad es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 20% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 40% que suficiente y 13% que poco o nada.

Un 26% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra de esta competencia, 20% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 6% que nada.

4.1.5. Conocimiento de Técnicas de Selección

Tabla 123: Conocimientos de técnicas de selección (Imp) * Conocimientos de técnicas de selección (Desemp) Crosstabulation

Count		Conocimientos de técnicas de selección (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Conocimientos de técnicas de selección (Imp)	Lo Suficiente	1	0	3	1	5
	Mucho	0	1	6	3	10
Total		1	1	9	4	15

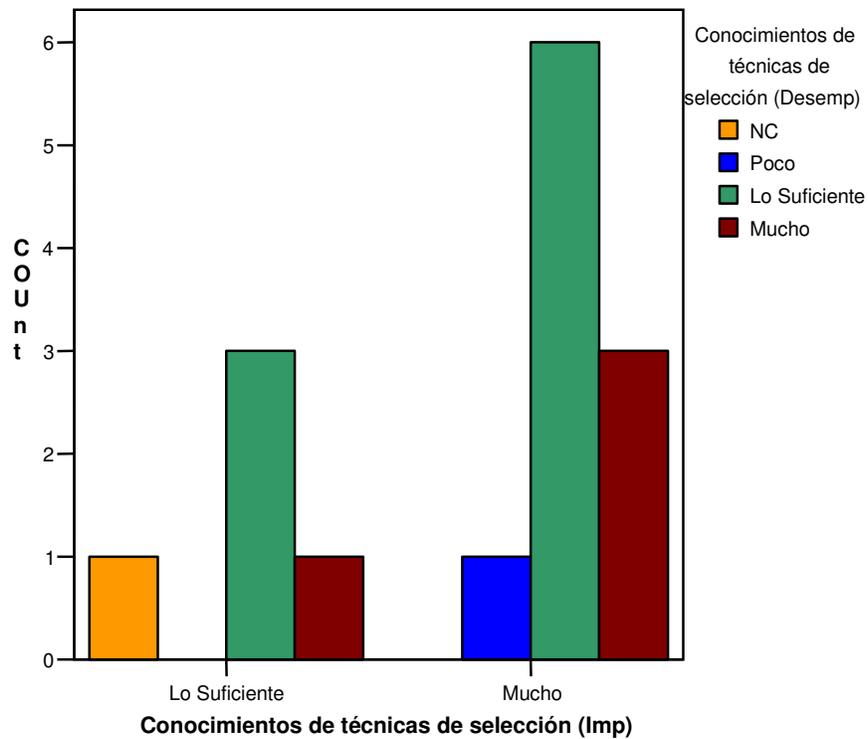


Gráfico 102: Conocimientos de técnicas de selección

4.1.5. Conocimiento de Técnicas de Selección

Es el conocimiento, entendimiento y manejo de las diversas metodologías para el conocimiento y elección del candidato más apropiado para desempeñar satisfactoriamente las funciones requeridas por la vacante.

El 71% consideró que los conocimientos de técnicas de selección son muy importantes para profesional en Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 21% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 42% que suficiente y 7% que es poco.

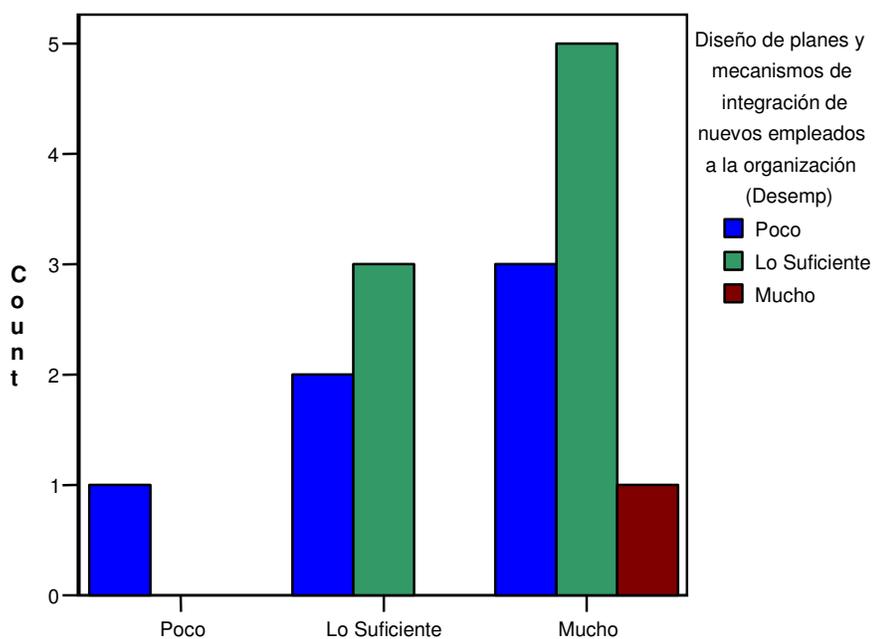
Un 35% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo, de esta competencia, 7% de este porcentaje manifestó que es mucho y 21% que suficiente.

4.1.6. Diseño de Planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización

Tabla 124: Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp) * Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Desemp) Crosstabulation

Count

		Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp)	Poco	1	0	0	1
	Lo Suficiente	2	3	0	5
	Mucho	3	5	1	9
Total		6	8	1	15



Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización (Imp)

Gráfico 103: Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados

4.1.6. Diseño de Planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización

Capacidad de crear planes que integren al nuevo personal, a la cultura organizacional, prácticas y filosofías predominantes en la empresa, con el propósito de que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

El 60% consideró que el diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 33% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 20% que es poco y 6% que es mucho.

Un 33% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo, de esta competencia, 20% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 13% que es poco.

El 13% restante consideró que esta habilidad es poco importante para el ejercicio del experto en Relaciones Industriales; y que el dominio de esta es poco.

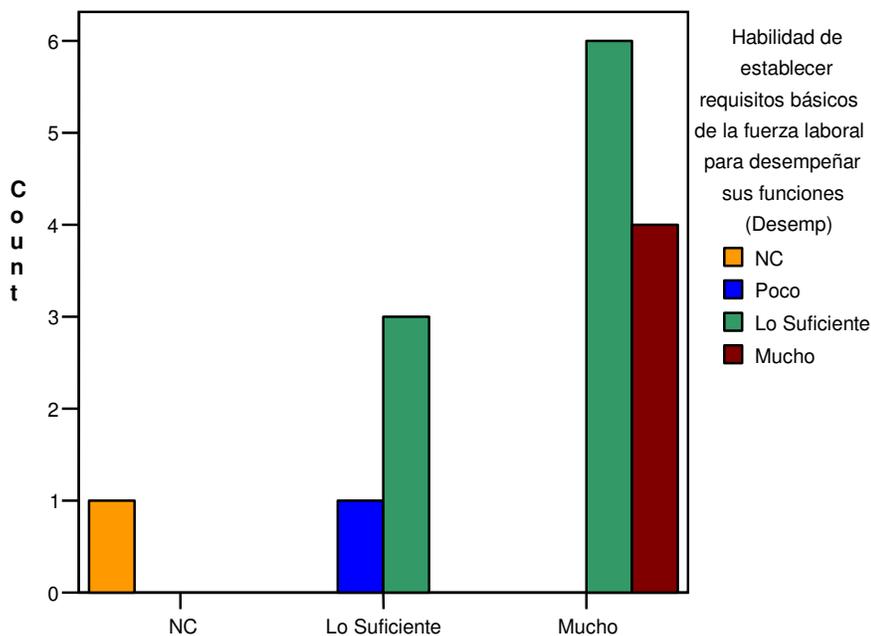
4.2. Procesos de Aplicación de RRHH

4.2.1. Capacidad para establecer los requisitos básicos de la Fuerza laboral para desempeñar sus funciones

Tabla 125: Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Imp) * Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Imp)	NC	1	0	0	0	1
	Lo Suficiente	0	1	3	0	4
	Mucho	0	0	6	4	10
Total		1	1	9	4	15



Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (Imp)

Gráfico 104: Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones

4.2. Procesos de Aplicación de RRHH

4.2.1. Capacidad para establecer los requisitos básicos de la Fuerza laboral para desempeñar sus funciones

Capacidad de determinar y establecer los requisitos físicos e intelectuales que debe tener el empleado para el desempeño adecuado de la posición a ocupar, a partir del análisis previo de las exigencias del cargo

El 71% consideró que la capacidad para establecer los requisitos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 28% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho, y el 42% que suficiente.

Un 28% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 21% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 7% que poco.

4.2.2. Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización

Tabla 126: Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la Organización (Imp) * Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la Organización (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la Organización (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la Organización (Imp)	Poco	0	2	0	2
	Lo Suficiente	4	3	0	7
	Mucho	5	0	1	6
Total		9	5	1	15

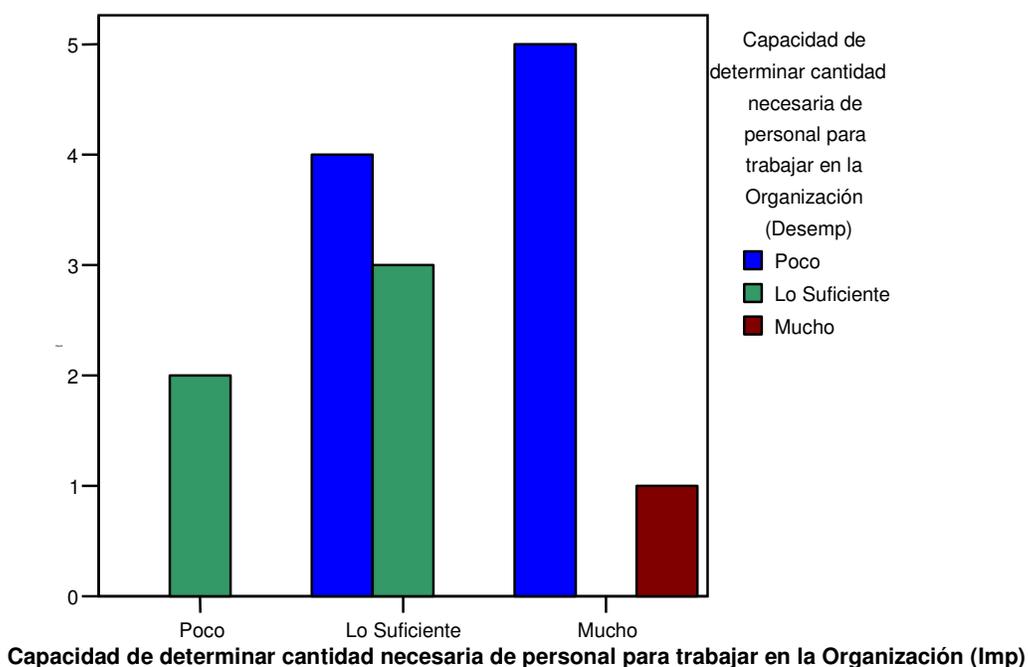


Gráfico 105: Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización

4.2.2. Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización

Es la capacidad que tiene el profesional en Relaciones Industriales de establecer, a través de estudios de factibilidad el número óptimo de empleados que debe tener la organización para alcanzar sus objetivos de la forma más eficiente.

El 40% consideró que la capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización es muy importante para el ejercicio del Industriólogo. De este porcentaje, el 33% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 6% que es mucho.

Un 46% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 26% de este porcentaje manifestó que es poco y 20% que es suficiente.

El 13% opinó que esta competencia es poco importante para el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales; en cuanto al dominio de esta habilidad, en función al desempeño que muestra en su lugar de trabajo, es suficiente.

4.2.3. Capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera

Tabla 127: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Imp) * Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera (Imp)	Lo Suficiente	1	5	3	0	9
	Mucho	0	3	2	1	6
Total		1	8	5	1	15

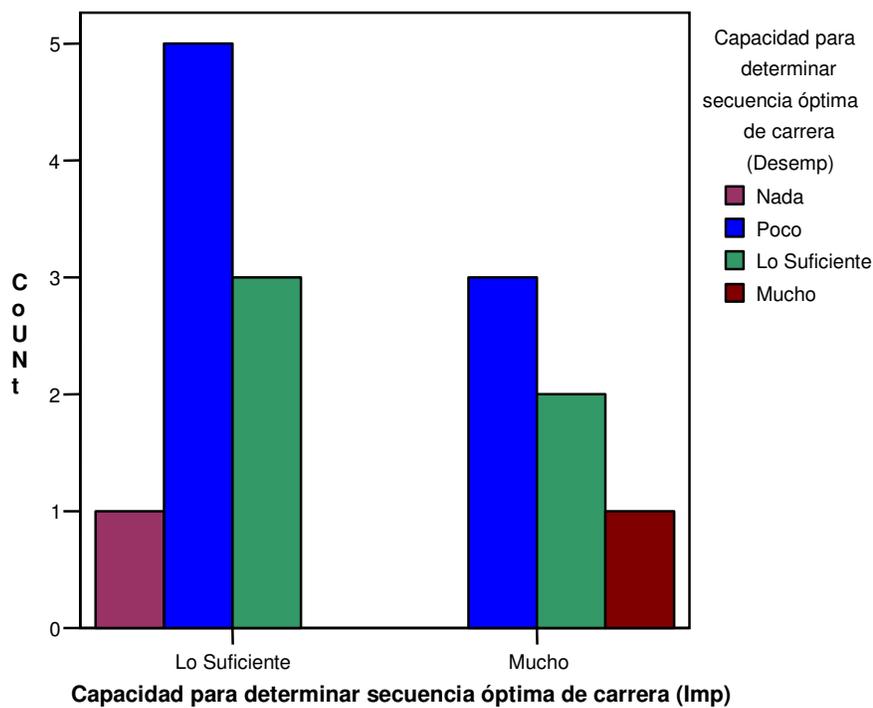


Gráfico 106: Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera

4.2.3. Capacidad de determinar la secuencia optima de carrera

Es la capacidad de establecer criterios de planes de carrera, partiendo de la posición inicial que ocupa el empleado y alternativas de posibles oportunidades futuras dentro de la organización, considerando el crecimiento profesional del mismo.

El 40% consideró que la capacidad de determinar la secuencia óptima de carrera es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 20% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 13% que es suficiente y 6 % que es mucho.

Un 60% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 40% de este porcentaje manifestó que es poco o nada, y 20% que es suficiente.

4.2.4. Capacidad de manejo de planes y sistema de evaluación de personal.

Tabla 128: Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación (imp) * Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación (imp)	Lo Suficiente	1	2	1	4
	Mucho	0	5	6	11
Total		1	7	7	15

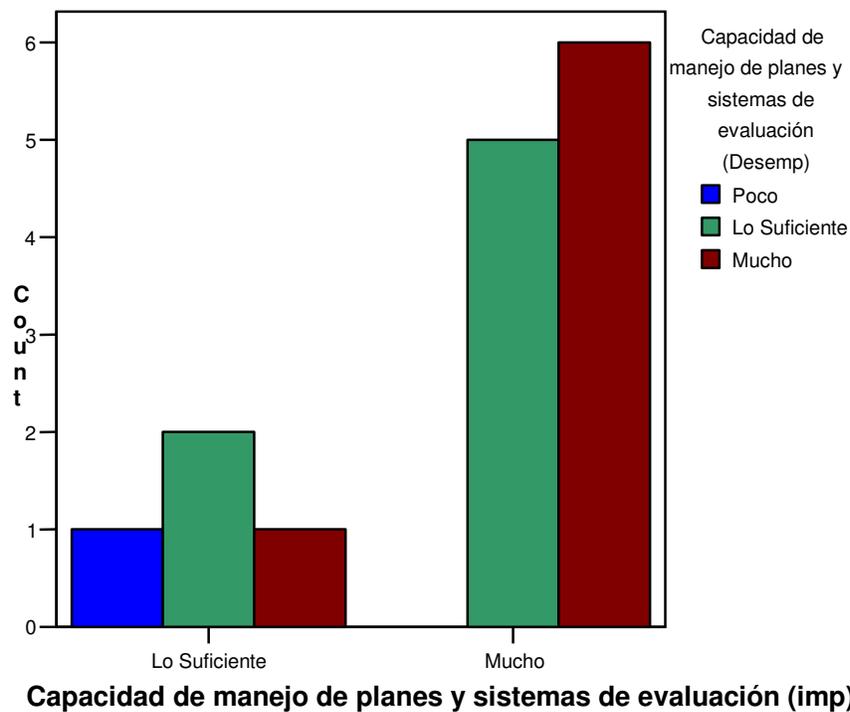


Gráfico 107: Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación

4.2.4. Capacidad de manejo de planes y sistema de evaluación de personal.

Es la capacidad para establecer y manejar criterios y formas de apreciación sistemática del desempeño de cada empleado o de potenciar el desarrollo futuro con el fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del empleado.

El 73% consideró que es importante la capacidad de manejar planes y sistemas de evaluación del personal para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 40% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; y el 33% que es suficiente.

Un 26% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 13% de este porcentaje manifestó que es suficiente, 6% que es mucho y 6% que es poco.

4.3. Procesos de mantenimiento de RRHH

4.3.1. Capacidad para evaluar y clasificar cargos

Tabla 129: Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Imp) * Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de evaluar y clasificar cargos (Imp)	Lo Suficiente	1	4	1	6
	Mucho	2	4	3	9
Total		3	8	4	15

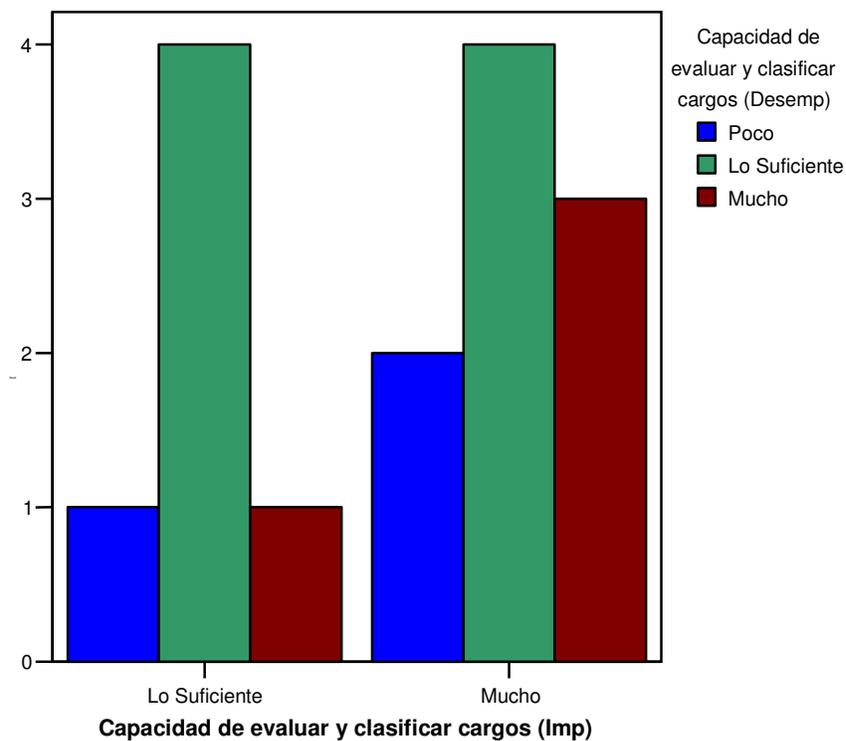


Gráfico 108: Capacidad de evaluar y clasificar cargos

4.3. Procesos de mantenimiento de RRHH

4.3.1. Capacidad para evaluar y clasificar cargos

Es la capacidad de llevar procesos de análisis y compara el contenido de los cargos, con el propósito de colocarlos en un orden de jerarquización, que sirva de base a un sistema de remuneración

El 60% consideró que e muy importante la capacidad de evaluar y clasificar cargos para el ejercicio del Industriólogo. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 20% que es mucho y 13% que es poco.

Un 40% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 26% de este porcentaje manifestó que es suficiente, 6% que es mucho y un 6% que es poco.

4.3.2. Habilidad de investigación salarial

Tabla 130: Habilidades de Investigación salarial (Imp) * Habilidades de Investigación salarial (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidades de Investigación salarial (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidades de Investigación salarial (Imp)	Poco	0	1	0	1
	Lo Suficiente	0	5	0	5
	Mucho	5	3	1	9
Total		5	9	1	15

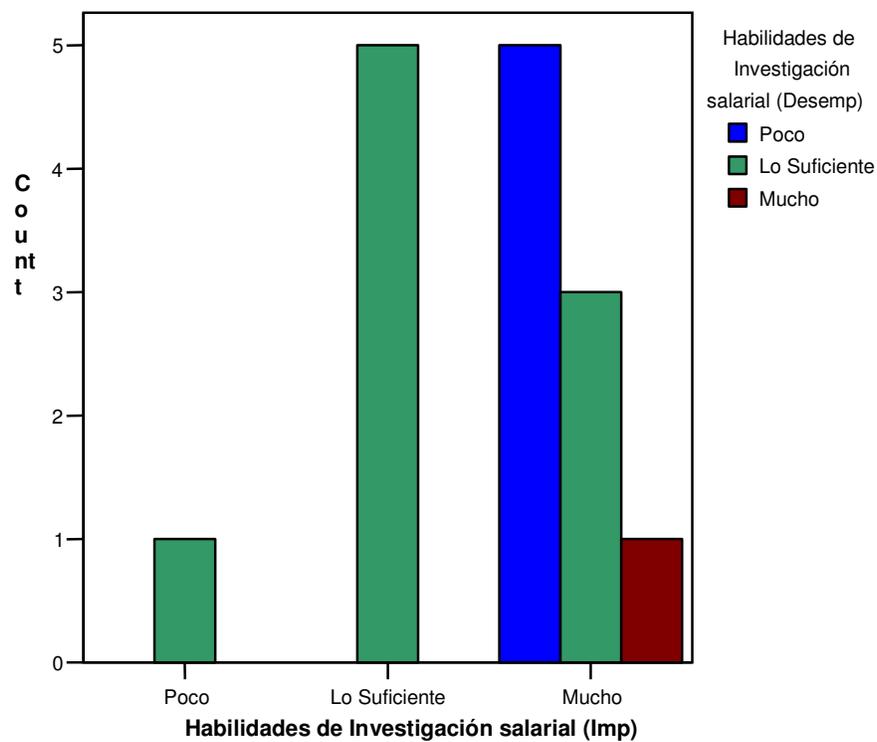


Gráfico 109: Habilidades de investigación salarial

4.3.2. Habilidad de investigación salarial

Es la capacidad de investigar y analizar los salarios del mercado con el fin de obtener el equilibrio interno de salarios en la organización y la competitividad externa de los mismos, con el propósito de definir las estructuras salariales de la empresa.

El 60% consideró que habilidad de investigación salarial es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 33% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 20% que es suficiente y 6% que es mucho.

Un 33% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales; y que el dominio que demuestra el Industriólogo de esta es suficiente.

El 6% opinó que esta competencia es poco importante para el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales; en cuanto al dominio de esta habilidad, en función al desempeño que muestra en su lugar de trabajo, es suficiente.

4.3.3. Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

Tabla 131: Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social (Imp) * Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social (Desemp)		Total
		Poco	Lo Suficiente	
Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social (Imp)	Lo Suficiente	1	6	7
	Mucho	6	2	8
Total		7	8	15

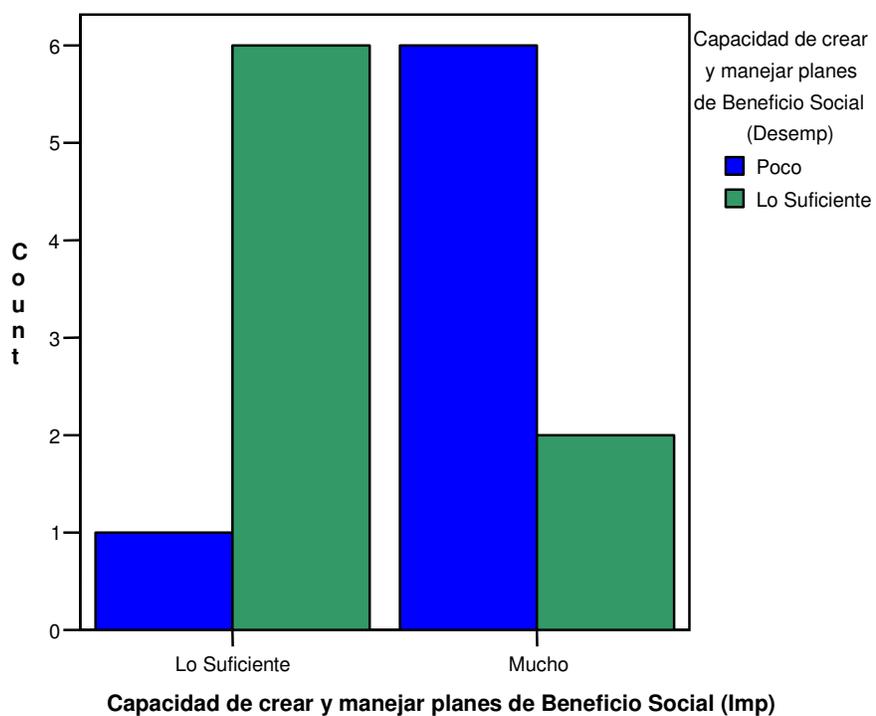


Gráfico 110: Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

4.3.3. Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social

Capacidad de diseñar y manejar planes de servicios y beneficios destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida: en el ejercicio del cargo, fuera del cargo pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa y en la comunidad

El 53% consideró que la capacidad de crear y manejar planes de beneficio social es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 40% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 13% que es suficiente.

Un 46% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que muestra el Industriólogo de esta competencia, 40% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 6% que es suficiente.

4.3.4. Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial

Tabla 132: Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Imp) * Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Desemp) Crosstabulation

Count

		Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (Imp)	Lo Suficiente	1	1	1	0	3
	Mucho	0	11	0	1	12
Total		1	12	1	1	15

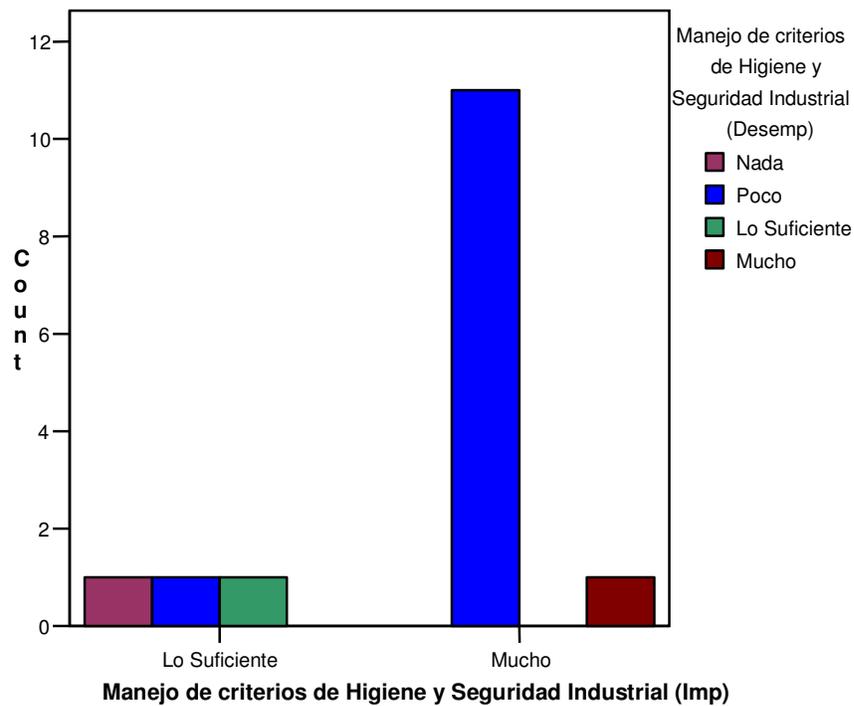


Gráfico 111: Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial

4.3.4. Manejo de criterios Higiene y Seguridad Industrial

Capacidad de establecer y manejar normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecuta.

El 80% consideró que el manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 73% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 6% que es mucho.

Un 20% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. De este porcentaje, en cuanto a la opinión del dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, el 6% consideró que es mucho, un 6% que es suficiente y un 6% que es poco.

4.3.5. Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre la relación empleado sindicato

Tabla 133: Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con empleados y sindicatos (Imp) * Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con empleados y sindicatos (Desemp) Crosstabulation

Count

		Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con empleados y sindicatos (Desemp)			Total
		Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con empleados y sindicatos (Imp)	Lo Suficiente	3	1	0	4
	Mucho	3	4	4	11
Total		6	5	4	15

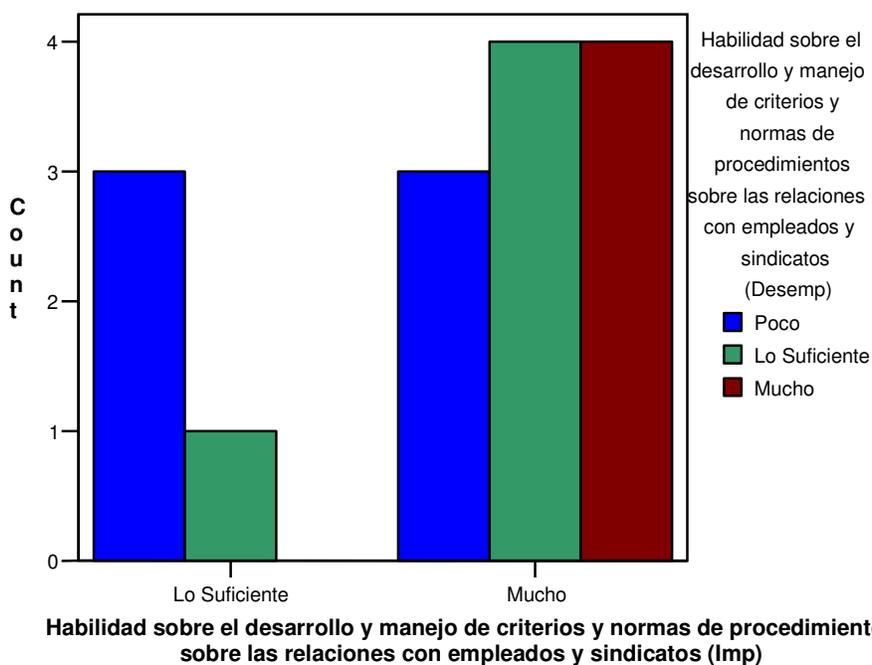


Gráfico 112: Habilidad de manejo y normas sobre la relación empleado-sindicato

4.3.5. Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre la relación empleado-sindicato

Es la habilidad desarrollar, establecer, y manejar criterios referidos a las relaciones de la organización con las entidades que representan a sus empleados: los sindicatos, con el fin de establecer las políticas de la empresa frente a estas organizaciones.

El 73% consideró que la habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre la relación empleado-sindicato es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es mucho; el 26% que es suficiente y 20% que es poco.

Un 26% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 20% de este porcentaje manifestó que es poco y 6% que es suficiente.

4.4. Procesos de desarrollo de RRHH

4.4.1. Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal

Tabla 134: Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Imp) * Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal (Imp)	Lo Suficiente	1	5	3	2	11
	Mucho	1	2	1	0	4
Total		2	7	4	2	15

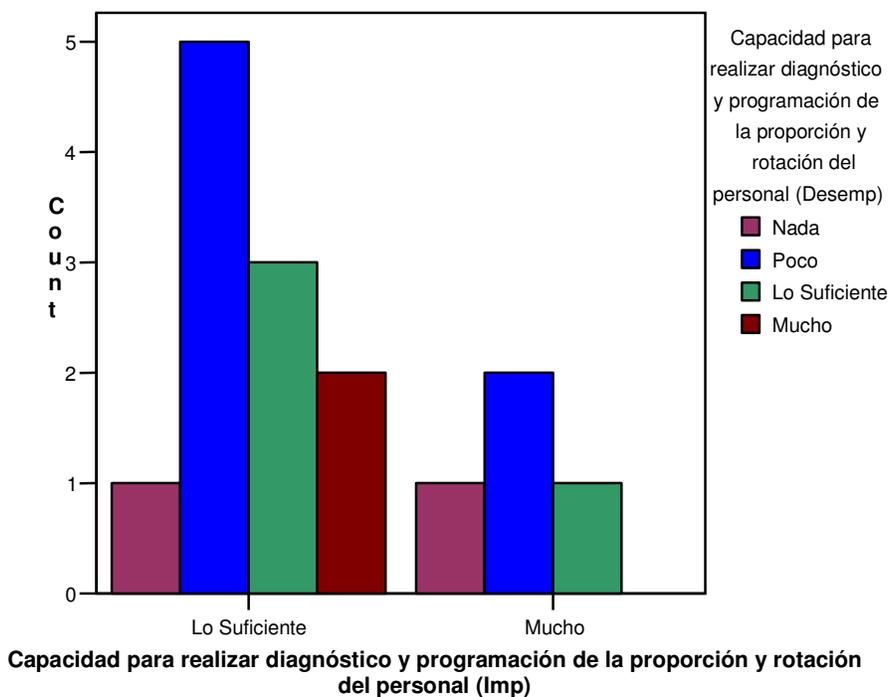


Gráfico 113: Capacidad de diagnóstico de la proporción y rotación del personal

4.4. Procesos de desarrollo de RRHH

4.4.1. Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y la rotación del personal

Es la capacidad para diagnosticar las fallas en cuanto a conocimientos requeridos por el personal y orientarse hacia la resolución de dicha debilidad. El profesional en Relaciones Industriales debe también estar preparado para analizar y estudiar los problemas asociados con la fluctuación del personal en la organización y su ambiente.

El 26% consideró que la capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y la rotación del personal para trabajar es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 6% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 13% que es poco y 6% nada.

Un 73% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 13% de este porcentaje manifestó que es mucho, 20% que es suficiente, 33% poco y 6% que es nada.

4.4.2. Capacidad de mejoramiento de personal

Tabla 135: Capacidad de mejoramiento de personal (Imp) * Capacidad de mejoramiento de personal (Desemp) Crosstabulation

Count		Capacidad de mejoramiento de personal (Desemp)					Total
		NC	Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de mejoramiento de personal (Imp)	NC	1	0	0	0	0	1
	Lo Suficiente	0	0	0	5	2	7
	Mucho	1	1	2	2	1	7
Total		2	1	2	7	3	15

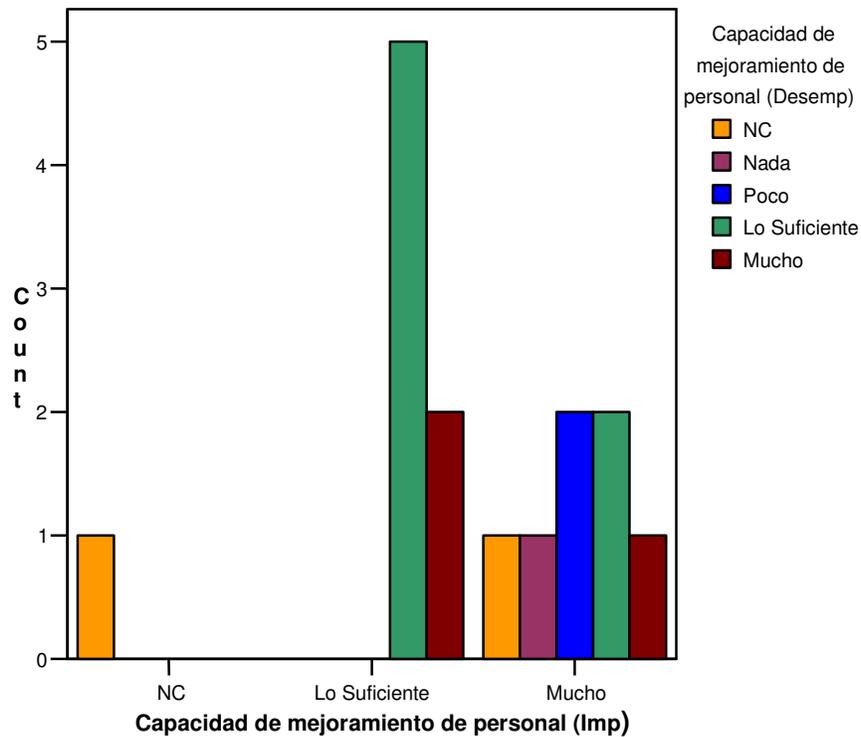


Gráfico 14: Capacidad de mejoramiento del personal

4.4.2. Capacidad de mejoramiento del personal

Desarrollar procesos de forma sistemática y organizada, mediante el cual los empleados aprenden conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades con el fin de desarrollar su experticia para el desempeño en un determinado cargo.

El 50% consideró que la capacidad de mejoramiento del personal es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 14% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 14% que es poco, 7% que es mucho y 7% nada.

Un 50% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 15% de este porcentaje manifestó que es mucho y 38% que es suficiente.

4.4.3. Capacidad de aplicar estrategias de cambio

Tabla 136: Capacidad de aplicar estrategias de cambio (Imp) * Capacidad de aplicar estrategias de cambio (Desemp) Crosstabulation

		Capacidad de aplicar estrategias de cambio (Desemp)				Total
		Nada	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de aplicar estrategias de cambio (Imp)	Lo Suficiente	0	1	4	0	5
	Mucho	3	4	1	2	10
Total		3	5	5	2	15

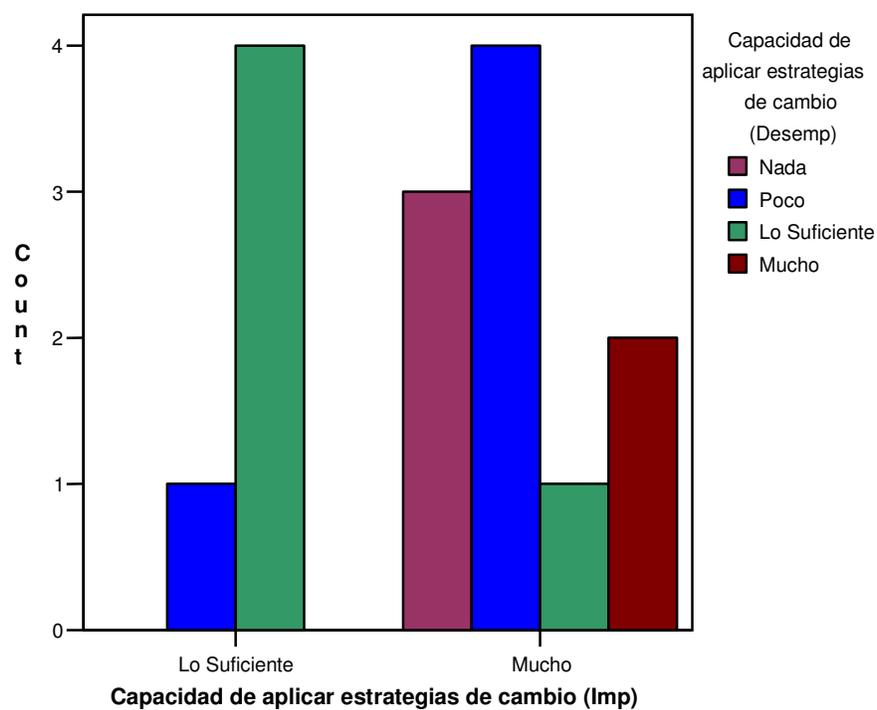


Gráfico 115: Capacidad de aplicar estrategias de cambio

4.4.3.- Capacidad para aplicar estrategias de cambio

El profesional en Relaciones Industriales debe tener la habilidad de liderar y dar respuesta a la necesidad de transformación en una o varias secciones de la organización.

El 66% consideró que la capacidad para aplicar estrategia de cambio es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es poco; el 20% que es nada, 13% mucho y 6% suficiente.

Un 33% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 26% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 6% que es poco.

4.5. Procesos de seguimiento, evaluación y control de RRHH

4.5.1. Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal

Tabla 137; Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Imp) * Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Desemp)		Total
		Poco	Lo Suficiente	
Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal (Imp)	Lo Suficiente	3	4	7
	Mucho	4	4	8
Total		7	8	15

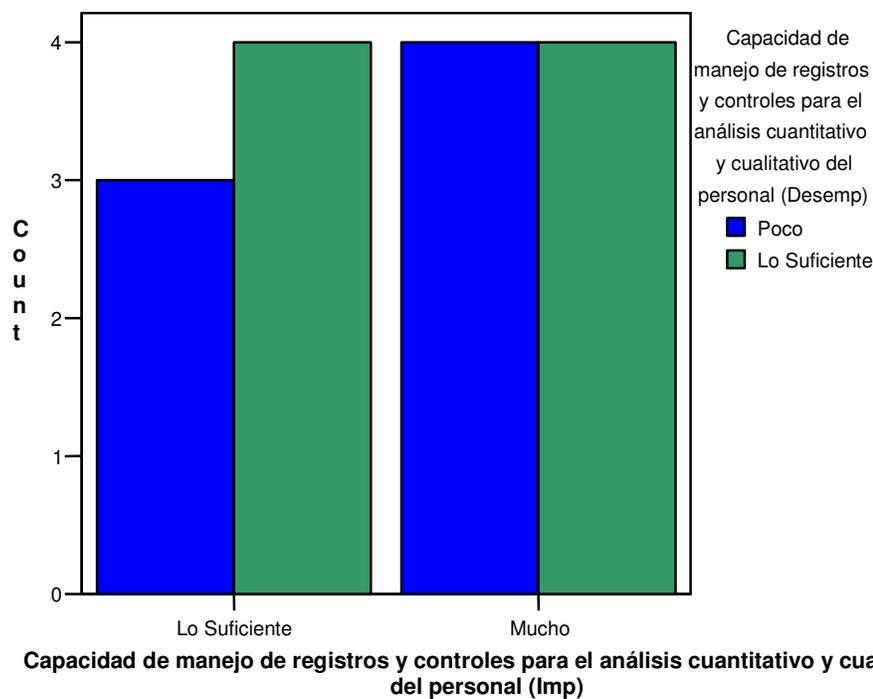


Gráfico 116: Capacidad de análisis cuantitativo y cualitativo del personal

4.5. Procesos de seguimiento, evaluación y control de RRHH

4.5.1. Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal

Capacidad de manejar un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para procesarlos, analizarlos, y así poder obtener información referente a los distintos niveles de la organización.

El 53% consideró que la capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo del personal es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 26% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 26% que es poco.

Un 46% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 26% de este porcentaje manifestó que es suficiente y 20% que es poco.

4.5.2. Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuadas a RRHH

Tabla 138: Capacidad de trabajar con medios y vehículos de Información adecuados a las decisiones de RRHH (Imp) * Capacidad de trabajar con medios y vehículos de Información adecuados a las decisiones de RRHH (Desemp) Crosstabulation

Count

		Capacidad de trabajar con medios y vehículos de Información adecuados a las decisiones de RRHH (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de trabajar con medios y vehículos de Información adecuados a las decisiones de RRHH (Imp)	Poco	1	0	0	0	1
	Lo Suficiente	0	3	4	1	8
	Mucho	0	2	4	0	6
Total		1	5	8	1	15

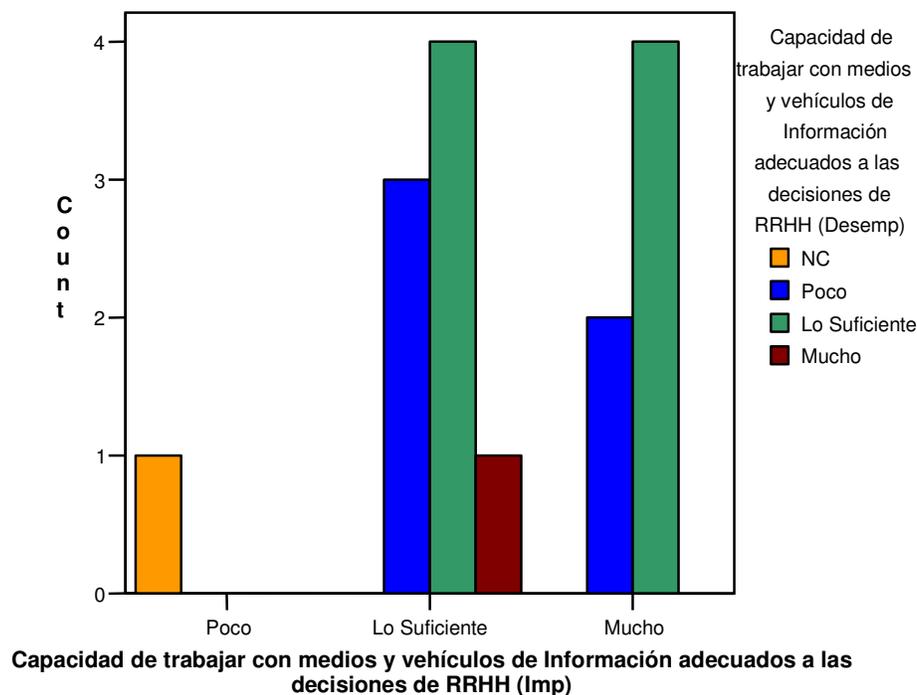


Gráfico 117: Capacidad de trabajar con medio de información adecuados a RRHH

4.5.2. Capacidad de trabajar con medios y vehículos de información adecuadas a las decisiones de RRHH

Capacidad de manejar Sistemas de Información que contengan elementos interdependientes asociados cuya interacción genera información necesaria acerca del personal.

El 42% consideró que la capacidad de trabajar con medio y vehículos de información adecuados a las decisiones de Recursos Humanos es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 28% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 14% que es poco.

Un 57% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 28% de este porcentaje manifestó que es suficiente; 21% que es poco y 7% que es mucho.

4.5.6. Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH

Tabla 139: Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y procedimientos de RRHH (Imp) * Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y procedimientos de RRHH (Desemp)
Crosstabulation

Count		Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y procedimientos de RRHH (Desemp)				Total
		NC	Poco	Lo Suficiente	Mucho	
Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y procedimientos de RRHH (Imp)	Poco	1	0	0	0	1
	Lo Suficiente	0	1	4	1	6
	Mucho	0	2	5	1	8
Total		1	3	9	2	15

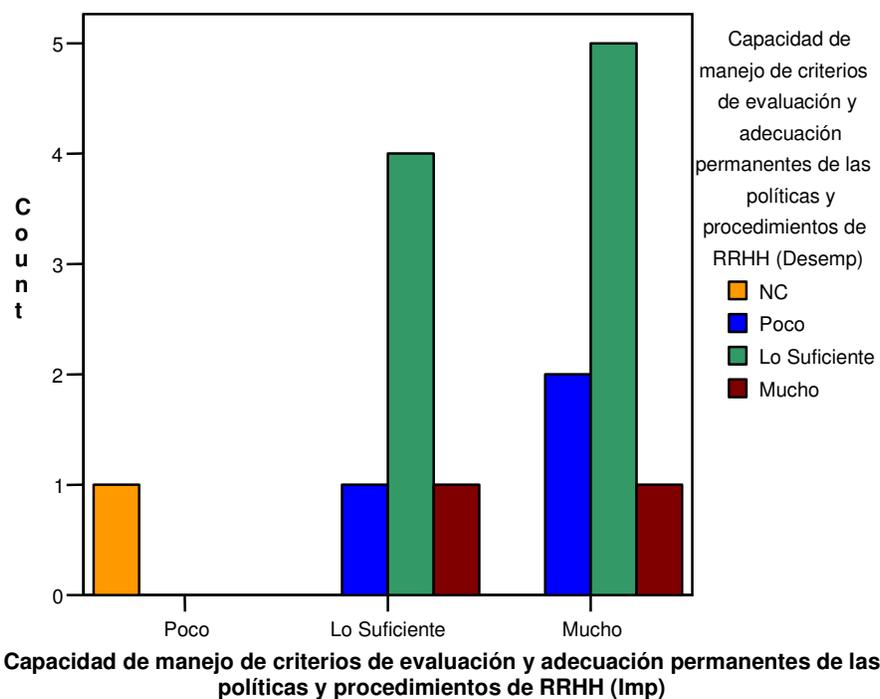


Gráfico 118: Capacidad de manejo de criterios de evaluación y políticas de RRHH

4.5.6. Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de RRHH

Capacidad de analizar y establecer políticas y prácticas de personal de una empresa, y fijar criterios de evaluación de su funcionamiento acompañado de sugerencias para mejorar.

El 57% consideró que la capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación de políticas y procedimientos de Recursos Humanos es muy importante para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales. De este porcentaje, el 35% manifestó que el nivel de desempeño que demuestra el Industriólogo, en referencia a esta habilidad, es suficiente; el 13% que es poco y el 7% que es mucho.

Un 42% opinó que esta habilidad es suficientemente importante para el experto en Relaciones Industriales. En cuanto al dominio que demuestra el Industriólogo de esta competencia, 28% de este porcentaje manifestó que es suficiente, 7% que es poco y 7% que es mucho.

A continuación se presenta, con el fin de determinar brechas, la siguiente tabla con la percepción de la importancia y formación (según desempeño) del egresado, en base a las 21 competencias específicas consideradas en este estudio.

Tabla 140: Tabla resumen importancia/formación

Competencia	Percepción de Importancia	Formación Recibida	Brecha
Habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH	Mucha	Mucha	-
Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento	Mucha	Suficiente	-
Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento	Mucha	Mucha/Suficiente	-
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad	Mucha	Suficiente	-
Conocimiento de técnicas de selección	Mucha	Suficiente	-
Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la Organización	Mucha	Suficiente	-
Capacidad para establecer los requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones	Mucha	Suficiente	-
Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización	Suficiente	Poco	√
Capacidad de determinar secuencia óptima de carrera	Suficiente	Poco	√
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal	Mucha	Suficiente/Mucho	-
Capacidad para evaluar y clasificar cargos	Mucha	Suficiente	-
Habilidad de investigación salarial	Mucha	Suficiente	-
Capacidad de crear planes de beneficio social	Mucha	Suficiente	-
Manejo de Higiene y Seguridad Industrial	Mucha	Poco	√
Desarrollo y manejo de criterios y normas sobre la relación empleado Sindicato	Mucha	Suficiente/Mucho	-
Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y la rotación del personal	Suficiente	Poco	√
Capacidad de mejoramiento de personal	Suficiente/Mucha	Suficiente	-
Aplicación de estrategias de cambio	Mucha	Poco	√
Manejo de Registros y controles para el análisis cuant. y cualit. De personal	Mucha	Suficiente	-
Capacidad de trabajar con medios de Inf. Adecuados a RRHH	Suficiente	Suficiente	-
Manejo de ev. Polít y proced. de RRHH	Mucha	Suficiente	-

A Continuación se presentan las cinco (5) competencias específicas consideradas por las empresas como las más importantes

4.6 Competencia Específica I

Tabla 141: Competencia Específica I

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC (1)	2	13,3	13,3	13,3
Habilidad de Inv. y análisis del mercado de RRHH (2)	2	13,3	13,3	26,7
Cap. de aplicar estrategias de cambio (3)	9	60,0	60,0	86,7
Cap. de manejo de registro controles análisis cuantitativo y cualitativo del personal (4)	1	6,7	6,7	93,3
Cap. de manejo de criterios de Evaluación de políticas y procedimientos de RH (5)	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

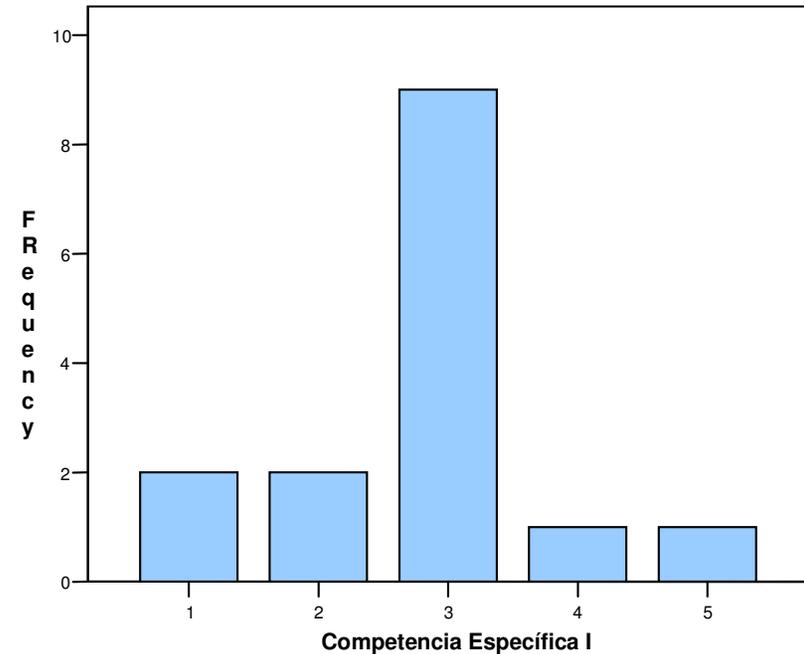


Gráfico 119: Competencia Específica I

4.6. Competencia Específica I

El 13%, del total de la Muestra 2, no respondió el ítem referido a la primera competencia específica considerada como más importante para el ejercicio del profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

El 60%, de la Muestra 2, consideró que la primera competencia específica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de aplicar estrategias de cambio

Seguidamente, un 13% opinó que la primera competencia específica con mayor importancia para el experto de Relaciones Industriales, en el ejercicio de su profesión, es la habilidad de investigación y análisis del mercado de Recursos Humanos.

Las opciones seleccionadas por el 27% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las dos (3) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 141.

4.7. Competencia Específica II

Tabla 142: Competencia Específica II

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC (1)	2	13,3	13,3	13,3
	Habilidad de Inv. y análisis del mercado de RRHH (2)	2	13,3	13,3	26,7
	Cap. de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (3)	9	60,0	60,0	86,7
	Cap. de determinar cantidad necesaria de personal en la organización (4)	1	6,7	6,7	93,3
	Cap. de aplicar estrategias de cambio (5)	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

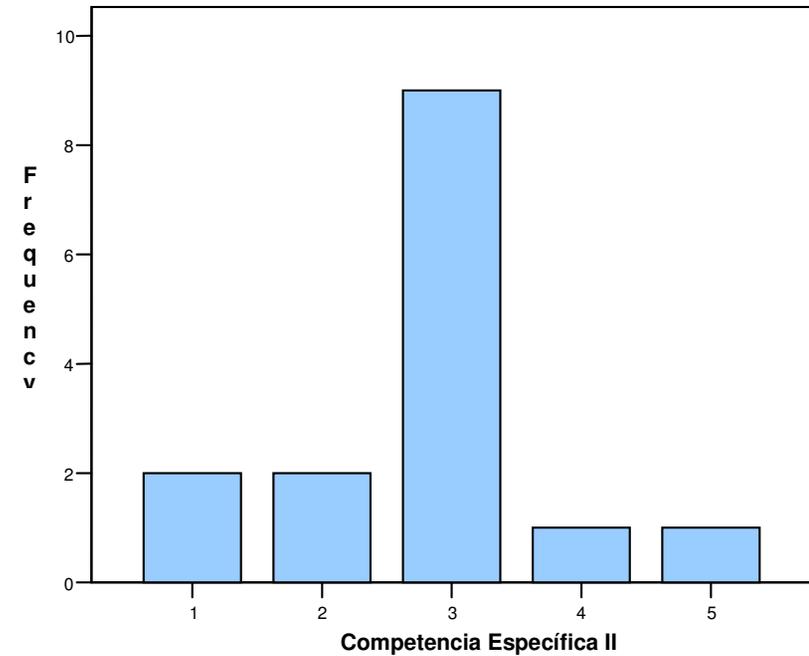


Gráfico 120: Competencia Específica II

4.7. Competencia Específica II

El 13%, del total de la Muestra 2, no respondió el ítem referido a la segunda competencia específica, considerada como más importante, para el ejercicio del profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

El 60%, de la Muestra 2, consideró que la segunda competencia específica, considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad.

Seguidamente, un 13% opinó que la segunda competencia específica con mayor importancia para el experto de Relaciones Industriales, en el ejercicio de su profesión, es la habilidad de investigación y análisis del mercado de Recursos Humanos.

Las opciones seleccionadas por el 27% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las dos (3) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 142.

4.8 Competencia Específica III

Tabla 143: Competencia Específica III

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC (1)	2	13,3	13,3	13,3
	Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados (2)	1	6,7	6,7	20,0
	Hab. de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones (3)	1	6,7	6,7	26,7
	Cap. de manejo de planes y sistemas de Evaluación de personal (4)	2	13,3	13,3	40,0
	Cap. de evaluar y clasificar cargos (5)	8	53,3	53,3	93,3
	Cap. para trabajar con medios de Información adecuados a las decisiones de RRHH (6)	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

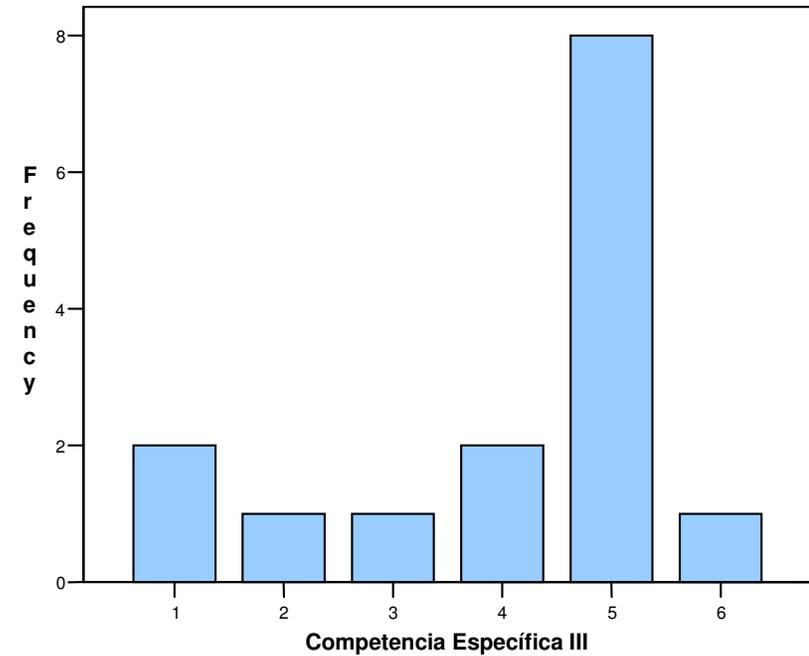


Gráfico 121: Competencia Específica III

4.8. Competencia Específica III

El 13%, del total de la Muestra 2, no respondió el ítem referido a la tercera competencia específica considerada como más importante para el ejercicio del profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

El 53%, de la Muestra 2, consideró que la tercera competencia específica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de evaluar y clasificar cargos.

Las opciones seleccionadas por el 47% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las tres (3) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 143.

4.9. Competencia Específica IV

Tabla 144: Competencia Específica IV

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC (1)	2	13,3	13,3	13,3
Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados (2)	1	6,7	6,7	20,0
Cap. de manejo de planes y sistemas de Evaluación de personal (3)	9	60,0	60,0	80,0
Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial (4)	1	6,7	6,7	86,7
Desarrollo y manejo de criterios y normas relaciones empleado Sindicato (5)	1	6,7	6,7	93,3
Cap. de manejo de criterios de Evaluación de políticas y procedimientos de RRHH (6)	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

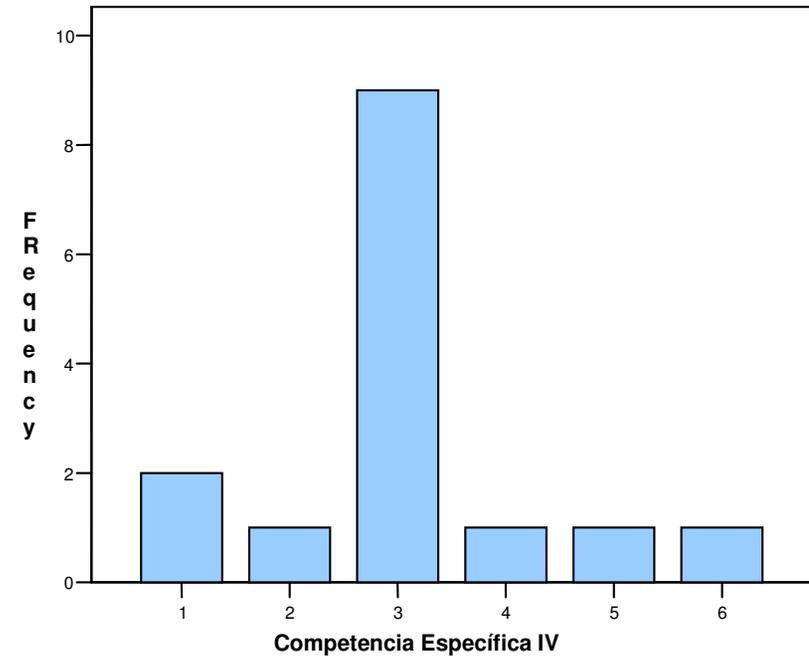


Gráfico 122: Competencia Específica IV

4.9. Competencia Específica IV

El 13%, del total de la Muestra 2, no respondió el ítem referido a la cuarta competencia específica considerada como más importante para el ejercicio del profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

El 60%, de la Muestra 2, consideró que la cuarta competencia específica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal.

Las opciones seleccionadas por el 40% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las cuatro (4) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 144.

4.10 Competencia Específica V

Tabla 145: Competencia Específica V

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC (1)	2	13,3	13,3	13,3
	Cap. para identificar fuentes de reclutamiento (2)	1	6,7	6,7	20,0
	Cap. de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad (3)	1	6,7	6,7	26,7
	Cap. de crear y manejar planes de beneficio social (4)	8	53,3	53,3	80,0
	Cap. Diagnóstico y programación de la proporción y rotación de personal (5)	1	6,7	6,7	86,7
	Cap. de aplicar estrategias de cambio (6)	1	6,7	6,7	93,3
	Cap. de manejo de criterios de Evaluación de políticas y procedimientos de RRHH (7)	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

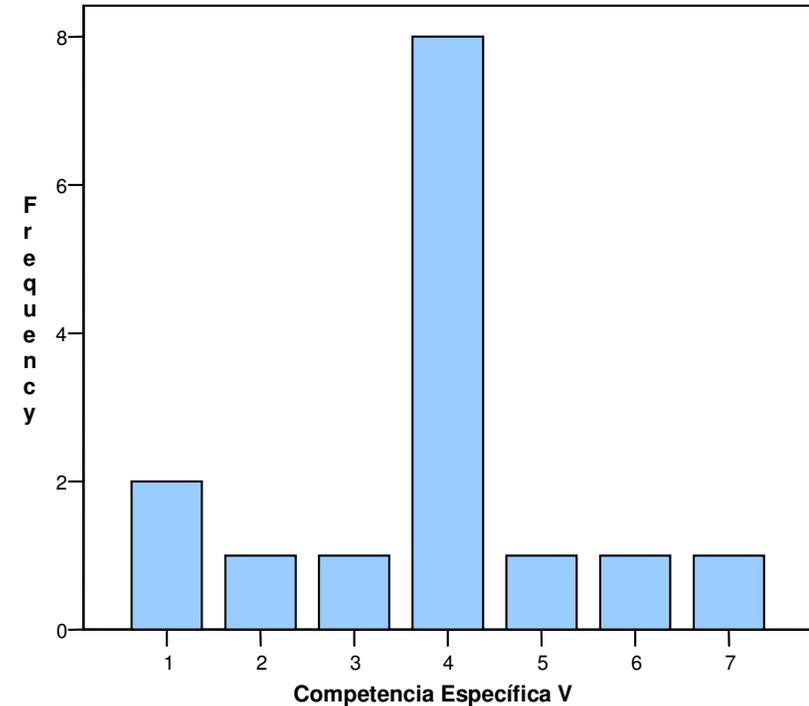


Gráfico 123: Competencia Específica V

2.10. Competencia Específica V

El 13%, del total de la Muestra 2, no respondió el ítem referido a la quinta competencia específica considerada como más importante para el ejercicio del profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

El 53%, de la Muestra 2, consideró que la quinta competencia específica considerada como la más importante, para el ejercicio de la profesión del egresado de Relaciones Industriales, es la capacidad de crear y manejar planes de beneficio social.

Las opciones seleccionadas por el 47% restante se distribuyen equitativamente entre el resto de las cinco (5) competencias específicas contenidas en la en la Tabla 145.

A continuación, se presenta tabla resumen de las cinco (5) competencias específicas consideradas como más importantes para el desempeño del profesional de Relaciones Industriales.

Tabla 146: Competencias Específicas más importantes consideradas por las empresas

PRIORIDAD	EMPRESAS
I	1.-Capacidad de establecer estrategias de cambio
II	2.- Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad
III	3.- Capacidad de evaluar y clasificar cargos
IV	4.- Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal
V	5.- Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para iniciar el análisis de los datos, se debe señalar que estos han sido presentados y explicados en términos de proporciones y porcentajes en el capítulo anterior, por lo que en el presente, se hará referencia a las competencias que fueron consideradas, por los egresados y por las empresas, como las más importantes para el ejercicio óptimo de la profesión del experto en Relaciones Industriales en su lugar de trabajo. Asimismo, se reseñará la opinión de los egresados en cuanto a la formación recibida durante sus estudios de pregrado; aunado al nivel de desempeño del Industriólogo, observado por los Vicepresidentes, Gerentes y/o Coordinadores de Recursos Humanos de diferentes empresas.

Es importante señalar que la mayor parte de los individuos egresados, de la Muestra 1, son mujeres, cuyas edades se concentran, en su mayoría, entre los veinticinco (25) y los veintisiete (27) años de edad. Mientras que una gran proporción de los individuos, que formaron parte de la Muestra 2, eran de sexo masculino, siendo la mayor distribución entre las edades de cuarenta y siete (47) y cuarenta y ocho (48) años, lo que quiere decir, que a pesar que la mayoría de egresados en esta área son de sexo femenino, los hombres llegan con más facilidad a los puestos gerenciales.

La mayoría de los egresados de Relaciones Industriales de la UCAB, que formaron parte de la Muestra 1, coincidieron en que la formación que recibieron, durante sus estudios de pregrado, fue lo suficientemente buena, aún cuando en la especificación de cada competencia coincidían que en la mayoría de las mismas, la formación fue poca o deficiente para poder cumplir las exigencias y retos que se les presentan en sus lugares de trabajo. Por su parte, los individuos que supervisan el trabajo de estos expertos, coincidieron con dicha opinión, es decir, que según el desempeño del profesional a su cargo, ellos infieren, que la Escuela de Ciencias Sociales, en su especialidad de Relaciones

Industriales, imparte la formación necesaria para que éste afronte y sea eficiente, ante los requerimientos de estas empresas modernas que se enfrentan a continuos cambios.

Las oportunidades de trabajo, que manifestaron tener los egresados de Relaciones Industriales y sus supervisores, son suficientes para la oferta actual de este experto en el mercado laboral.

La totalidad de las Competencias genéricas expuestas en el cuestionario de egresados, fueron consideradas como suficiente ó muy importantes para el desarrollo durante su profesión. De éstas, se tomaron las cinco (5) competencias más importantes seleccionadas por los mismos, con la valoración de la formación recibida y el desempeño que perciben las empresas en cuanto a estas habilidades:

Tabla 147: Competencias genéricas más importantes según egresados

Competencia	Nivel de Formación (egresado)	Desempeño observado (Empresa)
Capacidad de análisis y síntesis	Suficiente	Suficiente
Toma de decisiones	Poca	Suficiente/Mucha
Resolución de problemas	Suficiente/Mucha	Suficiente/Mucha
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Poca	Suficiente/Mucha
Conocimientos de un segundo idioma	Poca	Poca

De acuerdo a la tabla presentada se puede observar, que aquellas competencias que los egresados consideran que fueron suficientemente desarrolladas, las empresas de igual forma coinciden en la opinión. En las competencias Toma de decisiones y Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, los egresados manifestaron no sentirse conformes con la formación recibida de estas competencias durante sus estudios de pregrado; Sin embargo, las empresas opinaron que el desempeño del egresado en las mismas es suficientemente bueno para adaptarse a las exigencias de su organización. En cuanto al conocimiento de un segundo idioma, tanto egresados como empresas, calificaron como deficiente la formación y el desempeño de la misma.

La mayoría de los egresados opinó que esta muy bien preparado en un poco más del 50% de las competencias genéricas expuestas en el instrumento de recolección de datos. Pero a su vez manifestó estar inconforme en la formación recibida en el otro gran grupo de competencias.

La totalidad de las Competencias genéricas presentadas en el cuestionario de las empresas, fueron consideradas como muy o suficientemente importantes para el desempeño del profesional de Relaciones siendo consideradas por los mismos como las de mayor relevancia las presentadas en la siguiente tabla:

Tabla 148: Competencias genéricas más importantes según empresas

Competencia	Nivel de Formación (egresado)	Desempeño observado (Empresa)
Capacidad de aprender	Suficiente/Mucha	Suficiente/ Mucha
Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	Poco	Suficiente/Mucha
Capacidad de análisis y Síntesis	Suficiente/Mucha	Suficiente/Mucha
Conocimientos de un segundo idioma	Poco	Poca

Tanto egresados como las empresas, coincidieron que la capacidad de aprender y la capacidad de análisis y síntesis, fue suficientemente o muy desarrollado durante los estudios de pregrado del Licenciado en Relaciones Industriales lo que facilita un adecuado desempeño de este profesional. La capacidad de aplicar conocimientos en la práctica fue evaluada por las empresas como suficiente para el desempeño del experto, mientras que este valoró la formación en esta habilidad como poca. Las empresas, al igual que los egresados, consideraron como una competencia de gran importancia, el conocimiento de un segundo idioma y tanto desempeño como formación fue poco.

Por su parte los individuos que representaron el punto de vista de las empresas modernas, coincidieron en que el experto en Relaciones Industriales que labora en sus plantas, está muy bien preparado en más del 88% de las competencias genéricas expuestas en el instrumento de recolección de datos.

En cuanto a las Competencias específicas del área de Relaciones Industriales, todas las expuestas en el cuestionario de egresados fueron consideradas por los mismos como muy o suficientemente importantes, resaltando las cinco habilidades que se especifican en la siguiente tabla:

Tabla 149: Competencias Específicas más importantes para los egresados

Competencia	Nivel de Formación (egresado)	Desempeño observado (Empresa)
Investigación y análisis de mercado	Suficiente	Suficiente
Capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para ejercer sus funciones	Poca	Suficiente/ Mucha
Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social	Poca	Suficiente/Mucha
Capacidad de evaluar y clasificar cargos	Suficiente	Suficiente
Capacidad de aplicar estrategias de cambio	Poca	Poca

Los egresados de Relaciones Industriales, consideraron que poseen suficiente formación en cuanto a la habilidad de investigación y análisis del mercado de RRHH y a la capacidad de evaluar y clasificar cargos. Las empresas por su parte opinaron que este profesional tiene suficiente nivel de desempeño en dichas competencias.

En cuanto a la capacidad de aplicar estrategias de cambio, tanto los egresados que formaron parte de la Muestra 1 como las empresas (Muestra 2) coincidieron en que el nivel de formación y el desempeño de este profesional en dicha habilidad es poco.

En competencias como capacidad para establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para ejercer sus funciones y capacidad de crear y manejar planes de beneficio social, los egresados opinaron que su formación en las mismas fue poca, a diferencia de la opinión de las empresas que consideran que el desempeño de dicho profesional en estas habilidades es suficiente o muy bueno.

Por lo que se puede observar que, en cuanto a las competencias específicas, importantes para el desarrollo del egresado en Relaciones Industriales, los mismos manifestaron encontrarse poco preparados más del 70% de las competencias específicas expuestas en el instrumento.

Las competencias expuestas en el cuestionario aplicado a los individuos que formaron parte de la Muestra 2, fueron consideradas por los mismos como suficientemente o muy importantes para el buen desempeño en el lugar de trabajo del egresado en Relaciones Industriales. Las cinco competencias más relevantes se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 150: Competencias Específicas más importantes para las empresas

Competencia	Nivel de Formación (egresado)	Desempeño observado (Empresa)
Capacidad de aplicar estrategias de cambio	Poco	Poco
Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad	Poco	Suficiente
Capacidad de evaluar y clasificar cargos	Suficiente	Suficiente
Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal	Poco	Suficiente
Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social	Poca	Suficiente

El nivel de formación y desempeño de la capacidad de evaluar y clasificar cargos fue considerada tanto por las empresas como por lo egresados como suficiente para el ejercicio profesional del egresado en Relaciones Industriales. De igual forma, ambos grupos coincidieron en que la capacidad de aplicar estrategias de cambio fue poco desarrollada por lo que el nivel de desempeño en dicha habilidad no es el óptimo para enfrentarse a las exigencias de las empresas en las que labora dicho experto.

Las empresas difieren de la opinión de los egresados en competencias tales como: capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad, Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal y la capacidad de crear y manejar planes de beneficio social, donde el egresado opinó está inconforme con la formación recibida mientras que las empresas consideran que su desempeño en dichas habilidades es suficientemente bueno.

Por lo que para las empresas modernas, el egresado en Relaciones Industriales de la UCAB está suficientemente o muy bien preparado en más del 70% de las competencias específicas expuestas en el cuestionario que se les fue aplicado.

Estableciendo una unificación de las competencias, genéricas y específicas, que son consideradas importantes por empresas y egresados, se obtiene que las habilidades de coincidencia son:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad para aplicar estrategias de cambio.
- Capacidad de manejar y crear planes de befillo social.
- Capacidad de evaluar y clasificar cargos.

Es propicio señalar aquellas competencias en las que los egresados manifestaron que su nivel de formación fue poco; y en las que las empresas consideraron que el nivel de desempeño fue poco, con el fin de detectar posibles debilidades en el experto en Relaciones Industriales:

- Conocimiento de un segundo idioma.
- Capacidad Crítica o autocrítica.
- Habilidad para trabajar en contexto internacional.
- Capacidad para determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización.
- Capacidad para determinar secuencia óptima de carrera.
- Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial.

- Capacidad de realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal
- Capacidad para aplicar estrategias de cambio

Esto nos lleva a que, un poco más del 15% del total de competencias tomadas para este estudio son consideradas, por ambos grupos, con poco nivel de formación y desempeño.

Los resultados arrojados, nos señalan que a pesar que los egresados opinaron que en la mayoría de las competencias son pocas; las empresas manifestaron que estos tiene un nivel suficiente de desempeño en la mayoría de las habilidades.

En la actualidad, cuando las empresas se encuentran enmarcadas en un contexto de constante cambios, que las conduce a estar a la vanguardias de dichos cambios; y a enfrentarse a relevantes fenómenos del recién empezado siglo XXI; el Licenciado de Relaciones Industriales pareciera estar en la capacidad de dar respuestas a las múltiples exigencias producto de lo antes expuesto.

CONCLUSIONES

Para la realización de esta investigación, cuyo objetivo es determinar la correspondencia entre el profesional del área de Relaciones Industriales, egresado de la UCAB desde 1998 al 2002, y lo que las empresas modernas venezolanas requieren de dicho profesional, se utilizaron dos cuestionarios que permitieron determinar el nivel de importancia que le otorgan, egresados y vicepresidentes, gerentes y/o coordinadores de recursos humanos de diversas empresas, a un conjunto de competencias, generales y específicas. Adicionalmente, estos instrumentos permitieron obtener el nivel en que fueron desarrolladas dichas competencias, por los egresados durante sus estudios; y el nivel de dominio que demuestra, en su desempeño, el experto en Relaciones Industriales, en diferentes empresas modernas ubicadas en el Distrito Capital.

Siguiendo el objetivo del estudio, y luego de haber realizado un análisis exhaustivo de los datos recolectados, los investigadores decidieron dar respuesta a los objetivos del estudio, partiendo de las cinco competencias, generales y específicas, consideradas con mayor importancia por egresados y empresas, del total de las veintiséis competencias genéricas y las veintiún competencias específicas presentadas en los cuestionarios.

Para los egresados las competencias genéricas con mayor importancia, junto al nivel en que fueron desarrolladas en sus estudios son:

1.- Capacidad de análisis y síntesis. Los egresados consideraron que la desarrollaron suficientemente en sus estudios de pregrado.

2.- Toma de decisiones. Los egresados manifestaron que fue poco desarrollada en sus estudios de Relaciones Industriales.

3.- Resolución de problemas. Los egresados opinaron que fue suficientemente desarrollada en sus estudios de pregrado.

4.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. En cuanto al desarrollo, en sus estudios, los egresados consideraron que fue poco lo que recibieron.

5.- Conocimientos de un segundo idioma. Los egresados opinaron que fue poco o nada desarrollado durante sus estudios de pregrado.

Las competencias específicas con mayor importancia, junto al nivel en que fueron desarrolladas en sus estudios son:

1.- Investigación y análisis del mercado de RRHH. Los egresados consideraron que fue suficientemente desarrollada en sus estudios.

2.-Establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones. Los egresados opinaron que fue poco desarrollada en sus estudios de pregrado.

3.-Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social. En cuanto al desarrollo, en sus estudios universitarios, los egresados manifestaron que fue poco desarrollada.

4.-Capacidad de evaluar y clasificar cargos. Los egresados opinaron que fue suficientemente desarrollada en sus estudios de pregrado.

5.-Capacidad de aplicar estrategias de cambio; siendo poco desarrollada en sus estudios universitarios.

Esta información permite determinar el Perfil del Egresado de Relaciones Industriales, de la UCAB, entre 1998 al 2002, es un científico social capacitado para el análisis crítico, resolución de problemas y toma de decisiones en el ámbito de las relaciones de trabajo; cuyas competencias bases para el ejercicio de su profesión, son:

1.-Capacidad de análisis y síntesis

2.- Toma de decisiones

3.- Resolución de problemas

4.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

5.- Conocimientos de un segundo idioma

6.- Investigación y análisis del mercado de RRHH

7.-Establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones

8.-Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social

9.-Capacidad de evaluar y clasificar cargos

10.-Capacidad de aplicar estrategias de cambio

En relación a las empresas, las competencias genéricas con mayor importancia, junto al nivel de dominio que demuestra el Industriólogo, a partir de su desempeño:

1.- Capacidad de aprender. Las empresas consideraron que el Industriólogo tiene suficiente dominio sobre esta habilidad.

2.- Aplicar conocimientos en la práctica. Las empresas manifestaron que el nivel de dominio, en base al desempeño, que demuestra el Industriólogo es suficiente.

3.- Capacidad de análisis y síntesis. Las empresas manifestaron que el nivel de dominio, en base al desempeño, que demuestra el Industriólogo es suficiente.

4.- No se pudo precisar la cuarta competencia, debido a que un porcentaje considerable no contestó el ítem y el porcentaje que respondió se distribuye equitativamente entre el resto de las competencias.

5.- Trabajo en equipo. Las empresas manifestaron que el nivel de dominio, en base al desempeño, que demuestra el Industriólogo es suficiente.

Las competencias específicas con mayor importancia, junto al nivel de dominio que demuestra el Industriólogo, a partir de su desempeño:

1.-Capacidad de establecer estrategias de cambio. Las empresas manifestaron que el nivel de dominio, en base al desempeño, que demuestra el Industriólogo es poco.

2.- Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad. Las empresas opinaron que el Industriólogo, en base al desempeño, demuestra dominio suficiente.

3.- Capacidad de evaluar y clasificar cargos. Las empresas manifestaron que el nivel de dominio del Industriólogo, en relación a esta competencia es suficiente.

4.- Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal. Las empresas opinaron que el nivel de dominio que demuestra el Industriólogo es suficiente.

5.- Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social. Las empresas respondieron que el nivel de dominio, en base al desempeño, que demuestra el Industriólogo es suficiente.

Partiendo de estas competencias, se puede determinar que el Perfil que requieren las empresas modernas venezolanas, del Industriólogo es un experto de las relaciones laborales que tenga dominio en las siguientes competencias:

- 1.- Capacidad de aprender
- 2.- Aplicar conocimientos en la práctica
- 3.- Capacidad de análisis y síntesis
- 4.- Trabajo en equipo
- 5.- Capacidad de establecer estrategias de cambio
- 6.- Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad
- 7.- Capacidad de evaluar y clasificar cargos
- 8.- Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación de personal
- 9.- Capacidad de crear y manejar planes de Beneficio Social

De acuerdo a los análisis realizados, a partir de los datos recolectados, el perfil modelo, del Industriólogo, tomando en cuenta los aportes de esta investigación, es: un experto del mundo del trabajo, con capacidad de análisis y síntesis, capaz de tomar decisiones acertadas en resolución de problemas, capaz de adaptarse a nuevas situaciones y con conocimientos de un segundo idioma. Es un profesional con capacidad para crear y

manejar planes de beneficio social, para evaluar y clasificar cargos y capaz de aplicar estrategias de cambio.

Finalmente, comparando los datos arrojados por egresados y empresas, la importancia otorgada a las competencias tiene una importante coincidencia, es decir, más de la mitad de las competencias, consideradas importantes por los egresados fueron consideradas importantes por las empresas. Aunque los egresados, manifestaron que un considerable porcentaje de habilidades fueron poco desarrolladas en sus estudios, las empresas opinaron que estos demuestran, en su desempeño, suficiente dominio de estas. Las competencias demandadas por las empresas modernas venezolanas, se encuentran contempladas en el perfil del Industriólogo egresado de la UCAB, entre 1998 al 2002, y las empresas consideran que este posee suficiente dominio en gran parte de dichas habilidades puesto que hay competencias que estas consideran importante y han sido poco demostradas en el desempeño del profesional en Relaciones Industriales. Por lo que se puede concluir que existe correspondencia entre el Perfil del egresado en Relaciones Industriales de la UCAB entre 1998 al 2002; y las exigencias de las empresas modernas venezolanas.

RECOMENDACIONES

A partir de la investigación realizada, y haciendo énfasis en los resultados obtenidos, es importante señalar que las empresas, en competencias que consideran de importancia para el ejercicio del Licenciado en Relaciones Industriales, manifestaron que este experto no tiene suficiente dominio sobre ellas, por lo que se recomienda analizarlas y tomarlas en consideración en la formación de las futuras generaciones de Industriólogos.

Debido al contexto en el que se desenvuelven las empresas, está en constante cambio es importante que este tipo de estudio se realice en otro período. Adicionalmente, al momento de recolectar datos, se tome en cuenta el sector de la economía, en la que este labora, ya que hay competencias que son más importantes para algunos sectores en específicos. También debe tomarse en consideración el Subsistema de Relaciones Industriales en el que se desempeña el egresado, puesto que esto también influye en la valoración de importancia de las competencias.

Los resultados de esta investigación pueden ser de gran provecho para las modificaciones que se deseen hacer sobre las materias que conforman la carga académica de la especialidad de Relaciones Industriales de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, para que siga formando profesionales acordes a las necesidades de las nuevas tendencias empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLES, Martha. (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. (Primera Edición). Montevideo, Uruguay: Ediciones Granica.

ARMAS, Rosmina; ACOSTA, Francisco. (2001). Perfil sociolaboral del egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, entre 1992 y 1997, y las competencias exigidas por el mercado laboral al año 2001. Tesis de trabajo de grado inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

BALESTRINI, Mirian. (2001). Como se elabora el proyecto de Investigación. (Quinta Edición). Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.

BONILLA, Josué. (2002). Ley del ejercicio de la profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, 37, (254-259)

BONILLA J. & GARCÍA G. Comentarios sobre el “Proyecto de Ley del Ejercicio de la profesión de licenciado en Relaciones Industriales y afines.” Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, 38, 241-263

BRIONES, Guillermo. (1987). Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. (Primera edición). México D.F, México: Editorial Trillas

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos: Interacción entre personas y organizaciones. (Quinta edición). Santa Fé de Bogotá, Colombia: McGraw Hill

ETZIONI, Amitai. (1965). Organizaciones Modernas. (Primera Edición). México: Unió Tipográfica Editorial Hispanoamérica.

FRISCHKNECHT, Federico. (1972). La Gerencia y la Empresa. (Tercera Edición). Argentina: Editorial "El Areneo.

GIBSON, James; IVANCEVICH, John; DONNELLY, James. (1997). Las Organizaciones: Comportamiento, Estructuras y Procesos. (Octava Edición). Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.

GONZALEZ, Julia & WAGENAAR Robert. (2003). Tuning Educational Structure in Europe. (Primera Edición). España.

HERNANDEZ, Sampieri. (1998). Metodología de la Investigación Científica. (Segunda Edición). México: McGraw Hill

LEVY-LEBOYER Claude. (1997). Gestión de Competencias. Barcelona, España: Gestión 2000.

MENDEZ, Carlos. (1995). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. (Segunda edición). Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

MORRIS, Charle. (1997). Psicología. (Novena Edición). México: Prentyce Hall Hispanoamericana, S.A.

RONDAN, Luis. (2003). Ranking Gerente 500. Gerente. 5, 14

SILVA, Arístides; MATA, Mariela. (1998). La llamada Revolución Industrial (Siglos XIII y XIX). (Primera Edición). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.

SIERRA, Restituto. (1976). Técnicas de investigación social: ejercicios y problemas. Madrid, España: Paraninfo

Sin autor. (2004). Competencias. Un Nuevo Reto Calidad Empresarial, 24, 15

ULRICH, Davis. (2000). Administración de Recursos Humanos: La futura agenda para la competitividad Recursos Humanos. (Quinta edición). Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill

URQUIJO, José Ignacio. (2001). Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI: Las Relaciones Industriales una nueva disciplina profesional. (Tercera edición). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB

URQUIJO, José Ignacio (2002). Teorías de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI. Transformación de las Relaciones Industriales bajo efectos de la globalización. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, 38, 93-109

URQUIJO, José Ignacio (2005). La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización). (Primera Edición). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.

Autores Varios. (1998). Renovación del Pensum de Relaciones Industriales. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.

YIP, George. (1990) Globalización: ¿Qué es una estrategia global? (Primera edición) Barcelona: Grupo Editorial Norma.

BENITEZ, Jorge. (2003). Competencias: hacia un enfoque unificado. [homepage]. Consultado el día 01 de Octubre de 2004 de la World Wide Web:
<http://www.monografias.com>

Organización Internacional del Trabajo. Certificación de Competencias Profesionales: Glosario de Términos Técnicos. [HOMEPAGE]. Consultado el día 28 de Febrero de 2005, de la World Wide Web:
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.prof>

Universidad Nacional de Colombia: Competencias. [HOMEPAGE]. Consultado el día 05 de Julio de 2005, de la World Wide Web:
<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010060/Lecciones/MODULO1/competencias.h>

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB	Datos Personales		Edad	1
				Sexo	2
				Culminación de Estudios	3
				Situación Laboral Actual	4
		Formación y oportunidades de empleo		Valoración de la Formación recibida	5
				Oportunidad de empleo	6
		Competencias Genéricas	Competencias Instrumentales	Capacidad de análisis y síntesis	Parte III – 1
				Capacidad de organizar y planificar	Parte III – 3
				Conocimientos Generales y básicos de la profesión	Parte III- 4 y 5
				Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Parte III – 6
				Conocimiento de una segunda lengua	Parte III – 7
		Habilidades básicas de manejo del Computador	Parte III - 8		

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)	Parte III- 11
				Resolución de problemas	Parte III – 15
				Toma de Decisiones	Parte III – 16
			Competencias Interpersonales	Capacidad crítica y autocrítica	Parte III – 12
				Trabajo en equipo	Parte III – 17
				Habilidades interpersonales	Parte III -18
				Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar	Parte III – 20,21
				Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Parte III – 22, 24
				Compromiso ético	Parte III - 25

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Habilidad de trabajar en un contexto internacional	Parte III – 23
			Competencias Sistémicas	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Parte III – 2
				Habilidades de investigación	Parte III – 9 Parte III – 10
				Capacidad de aprender	Parte III – 13
				Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Parte III 14 – 27
				Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) y espíritu emprendedor	Parte III – 19
				Liderazgo	Parte III - 25
				Habilidad para trabajar de forma autónoma	Parte III - 27
				Diseño y gestión de proyectos	

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Motivación de logro	Parte III – 30
				Preocupación por la calidad	Parte III – 29
		Competencias Específicas	Procesos de Provisión de Personas	Habilidad de investigar y análisis del mercado de Recursos Humanos	Parte IV – 1
				Conocimiento básico de técnicas y fuentes de reclutamiento	Parte IV-2,3
				Capacidades básicas de manejo de criterios de selección y estándares de calidad	Parte IV – 4
				Conocimientos de técnicas de selección	Parte IV – 5
				Habilidad de desarrollar planes y mecanismos de integración de nuevos participantes en el ambiente interno de la organización	Parte IV – 6
				Procesos de Aplicación de Recursos Humanos	Capacidad para establecer los requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal y sus requisitos básicos	Parte IV – 8
				Capacidad de determinar la secuencia optima de carrera, definiendo las oportunidades de progreso que ofrece la organización	Parte IV – 9
				Capacidad de diseñar y aplicar planes y sistemas para la evaluación continua de calidad y adecuación del personal	Parte IV – 10
			Procesos de Mantenimientos de Recursos Humanos	Capacidad para evaluar y clasificar cargos teniendo en cuenta el equilibrio salarial interno	Parte IV – 11
				Habilidades de realizar investigaciones salariales teniendo en cuenta el equilibrio salarial interno con los del mercado laboral	Parte IV - 12

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Capacidad de crear y manejar planes y sistemas de beneficios sociales	Parte IV – 13
				Habilidades básicas de manejo de criterios e creación y desarrollo de las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad para desempeñar los cargos	Parte IV – 14
				Habilidad básica de manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos	Parte IV – 15
			Procesos de Desarrollo del Personal	Capacidad de realizar diagnóstico y programación de la preparación y rotación del personal	Parte IV – 16 Parte IV -17
				Capacidad de mejorar el recurso humano disponible en la organización	

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Perfil del Egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002	Conjunto de actitudes, conocimientos, destrezas y habilidades características del profesional en el área de Relaciones Industriales en la UCAB			Capacidad de aplicar estrategias de cambio	Parte IV – 18
			Procesos de Seguimiento evaluación y control de los Recursos Humanos	Habilidades básicas de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos disponibles	Parte IV – 19
				Manejo de medios y vehículos de información adecuados a las decisiones sobre recursos humanos	Parte IV – 20
				Capacidad de establecer y manejar criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y los procedimientos de recursos humanos	Parte IV - 21

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item	
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales	Datos Personales		Edad	1	
				Sexo	2	
				Situación Laboral Actual	3	
				Cargo	4	
		Formación y oportunidades de empleo			Valoración de la Formación del Industriólogo	5
					Oportunidad de empleo	6
		Competencias Genéricas		Competencias Instrumentales	Capacidad de análisis y síntesis	Parte III – 1
					Capacidad de organizar y planificar	Parte III – 3
					Conocimientos Generales y básicos de la profesión	Parte III- 4 y 5
					Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Parte III – 6
					Conocimiento de una segunda lengua	Parte III – 7
					Habilidades básicas de manejo del Computador	Parte III - 8

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)	Parte III- 11
				Resolución de problemas	Parte III – 15
				Toma de Decisiones	Parte III – 16
			Competencias Interpersonales	Capacidad crítica y autocrítica	Parte III – 12
				Trabajo en equipo	Parte III – 17
				Habilidades interpersonales	Parte III -18
				Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar	Parte III – 20,21
				Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Parte III – 22, 24
				Compromiso ético	Parte III - 25

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Habilidad de trabajar en un contexto internacional	Parte III – 23
			Competencias Sistémicas	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Parte III – 2
				Habilidades de investigación	Parte III – 9
				Capacidad de aprender	Parte III – 10
				Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Parte III – 13
				Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) y espíritu emprendedor	Parte III 14 – 27
				Liderazgo	Parte III – 19
				Habilidad para trabajar de forma autónoma	Parte III - 25
				Diseño y gestión de proyectos	Parte III - 27

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Motivación de logro	Parte III – 30
				Preocupación por la calidad	Parte III – 29
		Competencias Específicas	Procesos de Provisión de Personas	Habilidad de investigar y análisis del mercado de Recursos Humanos	Parte IV – 1
				Conocimiento básico de técnicas y fuentes de reclutamiento	Parte IV-2,3
				Capacidades básicas de manejo de criterios de selección y estándares de calidad	Parte IV – 4
				Conocimientos de técnicas de selección	Parte IV – 5
				Habilidad de desarrollar planes y mecanismos de integración de nuevos participantes en el ambiente interno de la organización	Parte IV – 6
			Procesos de Aplicación de Recursos Humanos	Capacidad para establecer los requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones	Parte IV – 7

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Capacidad de determinar la cantidad necesaria de personal y sus requisitos básicos	Parte IV – 8
				Capacidad de determinar la secuencia optima de carrera, definiendo las oportunidades de progreso que ofrece la organización	Parte IV – 9
				Capacidad de diseñar y aplicar planes y sistemas para la evaluación continua de calidad y adecuación del personal	Parte IV – 10
			Procesos de Mantenimientos de Recursos Humanos	Capacidad para evaluar y clasificar cargos teniendo en cuenta el equilibrio salarial interno	Parte IV – 11
				Habilidades de realizar investigaciones salariales teniendo en cuenta el equilibrio salarial interno con los del mercado laboral	Parte IV - 12

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Capacidad de crear y manejar planes y sistemas de beneficios sociales	Parte IV – 13
				Habilidades básicas de manejo de criterios e creación y desarrollo de las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad para desempeñar los cargos	Parte IV – 14
				Habilidad básica de manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos	Parte IV – 15
			Procesos de Desarrollo del Personal	Capacidad de realizar diagnóstico y programación de la preparación y rotación del personal	Parte IV – 16
				Capacidad de mejorar el recurso humano disponible en la organización	Parte IV -17

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Item
Exigencias de las empresas modernas al Industriólogo	Competencias demandadas por las empresas modernas al experto en relaciones Industriales			Capacidad de aplicar estrategias de cambio	Parte IV – 18
			Procesos de Seguimiento evaluación y control de los Recursos Humanos	Habilidades básicas de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos disponibles	Parte IV – 19
				Manejo de medios y vehículos de información adecuados a las decisiones sobre recursos humanos	Parte IV – 20
				Capacidad de establecer y manejar criterios de evaluación y adecuación permanentes de las políticas y los procedimientos de recursos humanos	Parte IV - 21

Anexo B: Cuestionario de Egresados



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Escuela de Ciencias Sociales
 Especialidad: Relaciones Industriales

CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DE COMPETENCIAS DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

A continuación se presentan una serie de cuestiones relacionadas con el conjunto de competencias y habilidades, que pueden ser importantes para el buen desempeño del Licenciado en Relaciones Industriales. Por favor conteste a cada una de las preguntas. Las respuestas serán utilizadas para la elaboración del Trabajo de Grado “Perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna venezolana”. No hay respuestas buenas ni malas. Gracias por su tiempo y Colaboración!!!!

Parte I

Datos Personales

- 1.- Edad _____
- 2.- Sexo M__ F__
- 3.- Año en que culminó sus estudios _____
- 4.- Situación Laboral actual:
 - 4.1.- Trabajando en puesto relacionado con sus estudios _____
 - 4.2.- Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios _____
 - 4.3.- Ampliando Estudios _____
 - 4.4.- Buscando su primer empleo _____
 - 4.5.- Desempleado _____
 - 4.6.- No estoy buscando ni he buscado empleo _____
 - 4.7.- Otro _____

Parte II

- 5.- ¿Cree que la formación que ha recibido en la Universidad ha sido la adecuada?
 - 1.-Mucho _____
 - 2.-Suficiente _____
 - 3.-Algo _____
 - 4.-Poco _____
 - 5.-Nada _____
- 6.- ¿Cómo valora las posibles oportunidades de empleo para el profesional en Relaciones Industriales?
 - 1.- Muchas _____
 - 2.- Suficiente _____
 - 3.- Algunas _____
 - 4.- Pocas _____
 - 5.- Muy pocas _____

Parte III

Para cada una de las competencias genéricas que se presentan a continuación, por favor indique:

En la primera columna, la importancia que tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión

En la segunda columna, el nivel que la competencia o habilidad fue desarrollada durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB

En la tercera columna, seleccione por orden de prioridad (primera, segunda, tercera, cuarta y quinta) las cinco (5) competencias que considere más importante para el ejercicio de su profesión.

Utilice por favor la siguiente escala, para las primeras dos columnas:

1 = Nada.

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA GENÉRICA	IMPORTANCIA PARA EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN	NIVEL DESARROLLADO EN LA UNIVERSIDAD, DURANTE SUS ESTUDIOS	COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES
1.- Capacidad de análisis y síntesis	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
3.- Planificación y gestión del tiempo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
4.- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
5.- Conocimientos básicos de la profesión	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
6.- Conocimiento oral y escrito del propio idioma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
7.- Conocimientos de un segundo idioma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
8.- Habilidades básicas de manejo del ordenador	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
9.- Habilidades de investigación	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
10.- Capacidad de aprender	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
11.- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
12.- Capacidad Crítica o autocrítica	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
13.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
14.- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
15.- Resolución de problemas	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
16.- Toma de decisiones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
17.- Trabajo en equipo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
18.- Habilidades interpersonales	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
19.- Liderazgo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

La tabla continua en la siguiente página

20.- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
21.- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
22.- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
23.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
24.- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
25.- Habilidad para trabajar de forma autónoma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
26.- Diseño y gestión de programas y proyectos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
27.- Iniciativa y espíritu emprendedor	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
28.- Compromiso ético	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
29.- Preocupación por la calidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
30.- Motivación al logro	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

Parte IV

Para cada una de las competencias específicas que se presentan a continuación, por favor indique:

En la primera columna, la importancia que tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión

En la segunda columna, el nivel que la competencia o habilidad fue desarrollada durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB

En la tercera columna, seleccione por orden de prioridad (primera, segunda, tercera, cuarta y quinta) las cinco (5) competencias que considere más importante para el ejercicio de su profesión.

Utilice por favor la siguiente escala, para las dos primeras columnas:

1 = Nada.

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA ESPECÍFICA	IMPORTANCIA PARA EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN	NIVEL DESARROLLADO EN LA UNIVERSIDAD, DURANTE SUS ESTUDIOS	COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES
1.- Habilidad de investigación y análisis del Mercado de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
2.- Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
3.- Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
4.- Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
5.- Conocimientos de técnicas de selección	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
6.- Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
7.- Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
8.- Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
9.- Capacidad para determinar secuencia optima de carrera	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
10.- Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
11.- Capacidad de evaluar y clasificar cargos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
12.- Habilidad de investigación salarial	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
13.- Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

La tabla continua en la siguiente página

14.- Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial para el desarrollo del cargo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
15.- Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
16.- Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
17.- Capacidad de mejoramiento del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
18.- Capacidad de aplicar estrategias de cambio	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
19.- Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativos y cualitativos del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
20.- Capacidad para trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
21.- Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!!!

Anexo C: Cuestionario de Empresas



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Escuela de Ciencias Sociales
 Especialidad: Relaciones Industriales

CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DE COMPETENCIAS DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

A continuación se presentan una serie de cuestiones relacionadas con el conjunto de competencias y habilidades, que pueden ser importantes para el buen desempeño del Licenciado en Relaciones Industriales. Por favor conteste a cada una de las preguntas. Las respuestas serán utilizadas para la elaboración del Trabajo de Grado “Perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna venezolana”. No hay respuestas buenas ni malas. **Gracias por su tiempo y Colaboración!!!!.**

Parte I

Datos Personales

- 1.- Edad _____
- 2.- Sexo M__ F__
- 3.- Situación Laboral actual:
 - 3.1.- Trabajando en puesto relacionado con sus estudios _____
 - 3.2.- Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios _____
 - 3.3.- Ampliando Estudios _____
 - 3.4.- Otro _____
- 4.- Cargo que ocupa en la Organización _____

Parte II

5.- ¿Cree que la instrucción que ha recibido el profesional en Relaciones Industriales (según lo demuestra con su desempeño) ha sido adecuada?

- 1.-Mucho_____
 - 2.-Suficiente_____
 - 3.-Algo_____
 - 4.-Poco_____
 - 5.-Nada_____
- 6.- ¿Cómo valora las posibles oportunidades de empleo para el profesional en Relaciones Industriales?
- 1.- Muchas_____
 - 2.- Suficiente_____
 - 3.- Algunas_____
 - 4.- Pocas_____
 - 5.- Muy pocas_____

Parte III

Para cada una de las competencias genéricas que se presentan a continuación, por favor indique:

- En la primera columna, la importancia que tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de la profesión
- En la segunda columna, el nivel de desempeño del profesional en Relaciones Industriales.
- En la tercera columna, seleccione por orden de prioridad (primera, segunda, tercera, cuarta y quinta) las cinco (5) competencias que considere más importante para el ejercicio de su profesión.

Utilice por favor la siguiente escala, para las primeras dos columnas:

1 = Nada.

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA GENÉRICA	IMPORTANCIA PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES
1.- Capacidad de análisis y Síntesis	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
3.- Planificación y gestión del tiempo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
4.- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
5.- Conocimientos básicos de la profesión	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
6.- Conocimiento oral y escrito del propio idioma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
7.- Conocimientos de un segundo idioma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
8.- Habilidades básicas de manejo del ordenador	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
9.- Habilidades de investigación	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
10.- Capacidad de aprender	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
11.- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
12.- Capacidad Crítica o autocrítica	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
13.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
14.- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
15.- Resolución de problemas	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
16.- Toma de decisiones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
17.- Trabajo en equipo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
18.- Habilidades interpersonales	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

La tabla continua en la siguiente página

19.- Liderazgo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
20.- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
21.- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
22.- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
23.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
24.- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
25.- Habilidad para trabajar de forma autónoma	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
26.- Diseño y gestión de programas y proyectos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
27.- Iniciativa y espíritu emprendedor	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
28.- Compromiso ético	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
29.- Preocupación por la calidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
30.- Motivación al logro	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

Parte IV

Para cada una de las competencias específicas que se presentan a continuación, por favor indique:

- En la primera columna, la importancia que tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de la profesión
- En la segunda columna, el nivel de desempeño del profesional en Relaciones Industriales
- En la tercera columna, seleccione por orden de prioridad (primera, segunda, tercera, cuarta y quinta) las cinco (5) competencias que considere más importante para el ejercicio de su profesión.

Utilice por favor la siguiente escala, para las dos primeras columnas:

1 = Nada.

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA ESPECÍFICA	IMPORTANCIA PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES
1.- Habilidad de investigación y análisis del Mercado de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
2.- Capacidad para identificar fuentes de reclutamiento	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
3.- Conocimientos generales sobre técnicas de reclutamiento	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
4.- Capacidad de trabajar con criterios de selección y estándares de calidad	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
5.- Conocimientos de técnicas de selección	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
6.- Diseño de planes y mecanismos de integración de nuevos empleados a la organización	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
7.- Habilidad de establecer requisitos básicos de la fuerza laboral para desempeñar sus funciones	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
8.- Capacidad de determinar cantidad necesaria de personal para trabajar en la organización	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
9.- Capacidad para determinar secuencia optima de carrera	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
10.- Capacidad de manejo de planes y sistemas de evaluación	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
11.- Capacidad de evaluar y clasificar cargos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
12.- Habilidades de investigación salarial	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

La tabla continua en la siguiente página

13.- Capacidad de crear y manejar planes de beneficio social	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
14.- Manejo de criterios de Higiene y Seguridad Industrial para el desarrollo del cargo	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
15.- Habilidad sobre el desarrollo y manejo de criterios y normas de procedimientos sobre las relaciones con los empleados y sindicatos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
16.- Capacidad para realizar diagnóstico y programación de la proporción y rotación del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
17.- Capacidad del mejoramiento del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
18.- Capacidad de aplicar estrategias de cambio	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
19.- Capacidad de manejo de registros y controles para el análisis cuantitativos y cualitativos del personal	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
20.- Capacidad para trabajar con medios y vehículos de información adecuados a las decisiones de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	
21.- Capacidad de manejo de criterios de evaluación y adecuación permanente de las políticas y procedimientos de Recursos Humanos	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!!!

Anexo D: Formato de Evaluación del Instrumento

Evaluación del Instrumento

A continuación se presenta una serie de cuestiones relacionadas al instrumento de recolección de datos, que son de utilidad para evaluar el instrumento.

I Parte

1. ¿Qué le parece el diseño del instrumento?

Muy Bueno__ Bueno__ Regular__ Deficiente__

2. ¿Las instrucciones de formas de respuesta son:

Bastante claras__ Algo claras__ Poco claras__ Nada claras__

II Parte

3. Evalúe cada una de las preguntas que se presentan en el cuestionario, tomando en cuenta:
- Correspondencia con la operacionalización
 - Relevancia de la pregunta
 - Claridad de la pregunta

Utilice por favor la siguiente escala, para las dos primeras columnas:

1 = Ninguna.

2 = Poca

3 = Suficiente

4 = Mucha

Ítem	Correspondencia con la operacionalización	Relevancia	Claridad
1	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
2	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
3	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
4	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_

III Parte

Evalué cada ítem de competencias genéricas presentadas en el instrumento

COMPETENCIAS GENÉRICAS			
Ítem	Correspondencia con la operacionalización	Relevancia	Claridad
1	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
2	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
3	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
4	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
5	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
6	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
7	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
8	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
9	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
10	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
11	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
12	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
13	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
14	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
15	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
16	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
17	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
18	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
19	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
20	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
21	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
22	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
23	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
24	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
25	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
26	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
27	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
28	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
29	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
30	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_

IV Parte

Evalué cada ítem de competencias específicas presentadas en el instrumento

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Ítem	Correspondencia con la operacionalización	Relevancia	Claridad
1	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
2	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
3	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
4	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
5	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
6	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
7	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
8	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
9	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
10	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
11	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
12	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
13	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
14	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
15	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
16	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
17	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
18	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
19	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_
20	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_	1_ 2_ 3_ 4_

V Parte

Si tiene algún comentario que puede servir para mejorar el instrumento, colóquelo en las siguientes líneas

Nombre y Apellido

Firma y Fecha

Anexo E: Libro de Códigos del Instrumento de egresados

Variable	Codificación	Codificación
Sexo	No contesto	1
	Masculino	2
	Femenino	3
Finalizació de Estudios	No contexto	1
	1997	2
	1998	3
	1999	4
	2000	5
	2001	6
	2002	7
	2003	8
Situación laboral	No Contexto	1
	Trabajando en puesto relacionado con sus estudios	2
	Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios	3
	Ampliando estudios	4
	Buscando su primer empleo	5
	Desempleado	6
	No estoy buscando ni he buscado empleo	7
	Otro	8

Variable	Codificación	Codificación
Valoración de la formación que recibió el egresado de Relaciones Industriales	No Contesto	1
	Mucho	2
	Lo Suficiente	3
	Algo	4
	Poco	5
	Nada	6
Oportunidades de empleo del egresado de Relaciones Industriales	No Contesto	1
	Muchas	2
	Las suficientes	3
	Algunas	4
	Pocas	5
	Muy pocas	6
Nivel de importancia, para los egresados, de las competencias genéricas y específicas; y el nivel desarrollado durante sus estudios de Relaciones Industriales en la UCAB	No contesto	1
	Nada	2
	Poco	3
	Lo Suficiente	4
	Mucho	5

Anexo F: Libro de Códigos del Instrumento de empresas

Variable	Codificación	Codificación
Sexo	No contesto	1
	Masculino	2
	Femenino	3
Situación laboral	No Contesto	1
	Trabajando en puesto relacionado con sus estudios	2
	Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios	3
	Ampliando estudios	4
	Otro	5
Valoración de la formación que recibió el egresado de Relaciones Industriales, a partir del desempeño demostrado	No Contesto	1
	Mucho	2
	Lo Suficiente	3
	Algo	4
	Poco	5
	Nada	6
Oportunidades de empleo de empleo para el profesional en Relaciones Industriales	No Contesto	1
	Muchas	2
	Las suficientes	3
	Algunas	4
	Pocas	5
	Muy pocas	6

Variable	Codificación	Codificación
Nivel de importancia, para los Vicepresidentes de RRHH, Gerentes y/o Coordinadores de los subistemas de RRHH de diversas empresas, de las competencias genéricas y específicas; y el nivel de desempeño de los profesionales Relaciones Industriales.	No contesto	1
	Nada	2
	Poco	3
	Lo Suficiente	4
	Mucho	5