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 egresado de la UCAB, requerido por empresas venezolanas de consumo masivo.

Realizado por:

Nayesth A. Fuentes A.
Marysabel Oronoz P.

Profesor guía:

Pedro V. 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 EGRESADO DE LA UCAB, REQUERIDO POR EMPRESAS VENEZOLANAS DE CONSUMO MASIVO

Realizado por:
Fuentes A, Nayesth A.
Oronoz P, Marysabel.

Tutor:
Pedro Navarro

Caracas, Septiembre 2017

A Dios, por guiarme en todos los momentos de mi vida.

A mis padres, sin su apoyo, amor y confianza, no estaría aquí hoy en día. Sin duda alguna, este logro es de los tres. ¡Juntos somos invencibles, son mi vida!

Mamá, te amo tanto. Gracias por ser mi compañera eterna, gracias por esas tardes de sueño, gracias por tu amor incondicional, gracias por tu fe en mí.

Papá, te amo tanto. Contigo construyó metas y sueños, este es el primero de los mucho que nos imaginamos. Eres mi héroe.

Mamá Josefina y Papá Julio, ustedes son los mejores padres que me ha dado la vida, siempre estaré eternamente agradecida de haber sido criada por los dos. Mamá, puedes ver tu sueño hecho realidad, el mío es que todos ustedes estén ahí. Papá, uno de los poco incentivos para terminar la tesis, fue tu promesa. Gracias por ser mi línea de llegada.

Mi querida tía Mariela. Mi otra madre, mi segundo cerebro, mi constante apoyo. Gracias por tu apoyo incondicional en todo este proceso, por escuchar mis historias locas, por darme una hermana. ¡Gracias por tu amor de madre!

Mi madrina y mi tío Alex, sin duda alguna por ustedes estoy cumpliendo mi otro sueño. Gracias por abrirme las puertas de su casa todo el tiempo. Gracias madrina, por ser mi gran confidente, tu risa es música para mis oídos. Gracias por presentarme a Barbra Streisand, esa es ahora nuestra conexión para siempre. Y gracias tío por salvar la pobre vida del internet de mi casa, termine la tesis en mi hogar por ti.

Mi mejor amiga, mi coma, Quijadita sin duda mi vida sería triste sin ti. No sabes cuánto me ayudaste a soportar toda esta historia. You are the Tarryn to my Colleen.

Rinis, la tesis nos unió en colegio y ahora te dedico este sufrimiento. Gracias por ser mi compañera en el colegio y en la universidad.

Gracias a ustedes 2, por ser mis mejores amigas. *"El 3 es un número estable. El 5 y el 7 están mal, pero el 3 es mejor. El 2 es terrible. Las cosas siempre están menguando o aumentando para tender al 3"* Blue Lily, Lily Blue. Maggie Stiefvater

Un agradecimiento especial a las familias que me acogieron en sus casas, cuando no tenia internet para hacer la tesis: Ayesterán Pérez (¡gracias padrino y tía bibi! Tía, gracias por amarme como a otra hija, sin duda eres más que solo una tía para mí) Tía Mariela, Quijada Corzo (¿Cuántas veces me han recibido con los brazos abiertos como si fuera su otra hija?)

Gracias a mis once ángeles protectores.

Nayesth Alejandra Fuentes Ayestarán

A Dios, por darme la fuerza y la perseverancia para culminar esta meta.

A la vida, por cada día colocar en mi camino a las personas ideales.

A mi esmero, dedicación, constancia y valentía, ya que sin ellas no hubiese superado cada obstáculo en esta vía.

A mis padres, que me han otorgado la maleta de valores, que me ha formado como ser humano.

A Leo, mi apoyo incondicional y mi mejor compañero a lo largo de este camino. Gracias por tu amor, tu confianza y tu dedicación día tras día.

A Dubry, que ha sido mi apoyo, mi guía y mi consuelo en todo momento de mi vida, porque sin ti, esta meta no sería la misma.

A mi familia, que siempre me enseñó el valor de la educación.

A mi abuelita Nancy, por siempre confiar en mí.

A mi tía Noris, por hacerme soñar y creer que puede ser realidad.

A Naye, por ser mi compañera y llegar conmigo a la meta.

A la Universidad Católica Andrés Bello, por ser mi casa de estudios y regalarme innumerables momentos que hoy recuerdo con alegría.

A todos los que han dejado una huella importante en mi vida, gracias!

Marysabel Oronoz Pineda

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 14
CAPÍTULO I 17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 21
JUSTIFICACIÓN 22
Bases Teóricas de la Investigación 23
Antecedentes 23
Competencias 30
2.2.1 Antecedentes del concepto. 31
2.2.2 Definiciones del término 35
2.2.3 Tipos de competencias. 39
2.2.4 Perfil de competencias 41
CAPÍTULO III 41
MARCO REFERENCIAL 41
CAPÍTULO IV 45
MARCO METODOLÓGICO 45
1.- Tipo de Investigación 45
2.- Diseño de la Investigación 47
3.- Unidad de análisis y población a ser estudiada 50
4.- Muestra 51
5.- Definición de variables 52
6.- Operazionaliación 54
7.- Técnica de recolección de información 58
8.- Confiabilidad y validez del instrumento de recolección de información 59
9.- Análisis de datos 60
10.- Aspectos asociados a la factibilidad del estudio 61
11.- Consideraciones éticas 61
CAPÍTULO V 62
ANÁLISIS DE RESULTADOS 62
1.- Análisis por Ítem 63
1.1.- Parte I. Datos Personales. 63

1.2.- Parte II. Formación y detalles del Industriólogo. 66
1.3.- Parte III. Competencias Genéricas. 69
1.3.1.- Desempeño de los profesionales de RRII en las organizaciones. 69
1.3.2- Importancia de la competencia en las organizaciones. 98
1.4.- Parte IV. Competencias Específicas. 127
1.4.1.- Desempeño de los profesionales de RRII en las organizaciones. 127
1.4.2- Importancia de la competencia en las organizaciones. 152
2.- Análisis del Perfil de Competencias de los egresados de RRII de la UCAB en contraste al Perfil Competencias requerido por las empresas de consumo masivo ... 176
2.1.- Perfil Competencias Genéricas. 176
2.1.- Perfil Competencias Especificas 180
CONCLUSIONES 187
RECOMENDACIONES 190
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 191
ANEXOS 198

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 63
Tabla 2 64
Tabla 3 65
Tabla 4 66
Tabla 5 67
Tabla 6 67
Tabla 7 68
Tabla 8 69
Tabla 9 71
Tabla 10 72
Tabla 11 73
Tabla 12 74
Tabla 13 75
Tabla 14 76
Tabla 15 77
Tabla 16 78
Tabla 17 79
Tabla 18 80
Tabla 19 81
Tabla 20 82
Tabla 21 83
Tabla 22 84
Tabla 23 85
Tabla 24 86
Tabla 25 87
Tabla 26 88
Tabla 27 89
Tabla 28 90
Tabla 29 91
Tabla 30 92
Tabla 31 93
Tabla 32 94
Tabla 33 95
Tabla 34 96
Tabla 35 97
Tabla 36 98
Tabla 37 99
Tabla 38 100
Tabla 39 101
Tabla 40 102
Tabla 41 102
Tabla 42 103
Tabla 43 104
Tabla 44 105
Tabla 45 106
Tabla 46 107
Tabla 47 108

Tabla 48 109
Tabla 49 110
Tabla 50 111
Tabla 51 112
Tabla 52 113
Tabla 53 114
Tabla 54 115
Tabla 55 116
Tabla 56 117
Tabla 57 118
Tabla 58 119
Tabla 59 120
Tabla 60 121
Tabla 61 122
Tabla 62 123
Tabla 63 124
Tabla 64 125
Tabla 65 126
Tabla 66 128
Tabla 67 129
Tabla 68 130
Tabla 69 131
Tabla 70 132
Tabla 71 133
Tabla 72 134
Tabla 73 135
Tabla 74 136
Tabla 75 137
Tabla 76 138
Tabla 77 139
Tabla 78 140
Tabla 79 141
Tabla 80 142
Tabla 81 143
Tabla 82 144
Tabla 83 145
Tabla 84 146
Tabla 85 147
Tabla 86 149
Tabla 87 150
Tabla 88 151
Tabla 89 152
Tabla 90 153
Tabla 91 154
Tabla 92 155
Tabla 93 156
Tabla 94 157
Tabla 95 158

Tabla 96 159
Tabla 97 160
Tabla 98 161
Tabla 99 162
Tabla 100 163
Tabla 101 164
Tabla 102 165
Tabla 103 166
Tabla 104 167
Tabla 105 168
Tabla 106 169
Tabla 107 170
Tabla 108 171
Tabla 109 172
Tabla 110 173
Tabla 111 174
Tabla 112 175
Tabla 113 176
Tabla 114 177
Tabla 115 181

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Modelo del Iceberg: Alles, 2005, pág. 25. 38
Gráfico 2 64
Gráfico 3 70
Gráfico 4 71
Gráfico 5 72
Gráfico 6 73
Gráfico 7 74
Gráfico 8 75
Gráfico 9 76
Gráfico 10 77
Gráfico 11 78
Gráfico 12 79
Gráfico 13 80
Gráfico 14 81
Gráfico 15 82
Gráfico 16 83
Gráfico 17 84
Gráfico 18 85
Gráfico 19 86
Gráfico 20 87
Gráfico 21 88
Gráfico 22 89
Gráfico 23 90
Gráfico 24 91
Gráfico 25 92
Gráfico 26 93
Gráfico 27 94
Gráfico 28 95
Gráfico 29 96
Gráfico 30 97
Gráfico 31 98
Gráfico 32 99
Gráfico 33 100
Gráfico 34 101
Gráfico 35 102
Gráfico 36 103
Gráfico 37 104
Gráfico 38 105
Gráfico 39 106
Gráfico 40 107
Gráfico 41 108
Gráfico 42 109
Gráfico 43 110
Gráfico 44 111
Gráfico 45 112
Gráfico 46 113

Gráfico 47 114
Gráfico 48 115
Gráfico 49 116
Gráfico 50 117
Gráfico 51 118
Gráfico 52 119
Gráfico 53 120
Gráfico 54 121
Gráfico 55 122
Gráfico 56 123
Gráfico 57 124
Gráfico 58 125
Gráfico 59 126
Gráfico 60 127
Gráfico 61 128
Gráfico 62 129
Gráfico 63 130
Gráfico 64 131
Gráfico 65 132
Gráfico 66 133
Gráfico 67 134
Gráfico 68 135
Gráfico 69 136
Gráfico 70 137
Gráfico 71 138
Gráfico 72 139
Gráfico 73 140
Gráfico 74 141
Gráfico 75 142
Gráfico 76 143
Gráfico 77 144
Gráfico 78 145
Gráfico 79 146
Gráfico 80 148
Gráfico 81 149
Gráfico 82 150
Gráfico 83 151
Gráfico 84 152
Gráfico 85 153
Gráfico 86 154
Gráfico 87 155
Gráfico 88 156
Gráfico 89 157
Gráfico 90 158
Gráfico 91 159
Gráfico 92 160
Gráfico 93 161
Gráfico 94 162

Gráfico 95 163
Gráfico 96 164
Gráfico 97 165
Gráfico 98 166
Gráfico 99 167
Gráfico 100 168
Gráfico 101 169
Gráfico 102 170
Gráfico 103 171
Gráfico 104 172
Gráfico 105 173
Gráfico 106 174
Gráfico 107 175
Gráfico 108 176

RESUMEN

Las organizaciones en Venezuela, están sometidas a constantes cambios en el entorno en el cual se desenvuelven. La situación económica, política y social actual en Venezuela, condiciona los lineamientos para su funcionamiento. Este contexto genera la necesidad de adecuar el talento humano, para subsistir en el mercado. Por lo cual, la empresa fija las competencias requeridas para su actuación efectiva. Una empresa está compuesta por muchas áreas funcionales y operativas, así como también cuenta con una gama de profesionales; esta investigación solo centró su estudio en conocer y describir qué competencias requieren las empresas venezolanas de consumo masivo, de los Industriólogos egresados de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Por lo que se definió una muestra de 16 sujetos que pertenecieran a empresas de consumo masivo, también dentro de su estructura tenía que contar con un área de gestión de Recursos Humanos y que a su vez, poseían las características seleccionadas para la investigación. De esta manera, se evaluaron a los Industriólogos egresados de la UCAB a través de sus Gerentes, Supervisores o Coordinadores con la finalidad de que describieran las competencias que estos poseen, de acuerdo a su perspectiva. La investigación tomó un enfoque estadístico cuantitativo, descriptivo, para analizar e interpretar, las competencias de los Industriólogos mediante la aplicación de las medidas de tendencia central y sus medidas de variabilidad. La participación fue voluntaria, no obligatoria y se respetó la confidencialidad del sujeto clave. La finalidad de esta investigación, fue dar a conocer las competencias desarrolladas por el Industriólogo egresado de la UCAB en el mercado laboral del sector consumo masivo, para conocimiento de las empresas y de la Universidad Católica Andrés Bello, como aporte y base para las futuras renovaciones académicas, que permitan potenciar al futuro Industriólogo Ucabista, ya que el mismo debe estar preparado para los cambios organizacionales que se puedan suscitar en su vida laboral, así como también, le permitirá al Industriólogo alinear su perfil de competencias, fortaleciendo las habilidades y destrezas requeridas por el mercado laboral en el cual el Industriólogo se desenvuelve.

Palabras clave: Empresa, consumo masivo, Industriólogo, competencias, UCAB.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, Venezuela pasa por un proceso de cambios políticos, económicos y sociales, en donde todas las pequeñas, medianas y grandes empresas, públicas o privadas, han percibido este impacto, por lo que "*se han visto en la necesidad de buscar nuevas estrategias o alternativas para garantizar su buen funcionamiento, de allí la razón de mejorar o implementar mecanismos que permitan su eficiencia y eficacia en el logro de sus objetivos"* (Acosta, 2008, Pág. 81).

Dado este contexto, las organizaciones se apoyan sobre su Gestión de Recursos Humanos, ya que "*se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación"* (Acosta, 2008, Pág. 83) así mismo, atrae a "*los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado"* (Acosta, 2008, Pág. 83). Orientando a la organización a invertir "*en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional"* (Acosta, 2008, Pág. 83).

Las empresas venezolanas públicas y privadas, requieren implementar estrategias para hacerle frente a los diversos cambios, por tanto, potencian su Gestión Humana, como medio de información, difusión y plan de contingencia orientado hacia el logro de los objetivos individuales y corporativos de los trabajadores.

Es importante mencionar que, en la gestión de Recursos Humanos "*intervienen todos los miembros activos de la empresa"* (Acosta, 2008, Pág. 83) ya que todos contribuyen con "*capital intelectual, capital humano, potencial humano, todos referidos al papel que tiene el hombre en la organización"* (Acosta, 2008, Pág. 81). En esta investigación se tomo como informantes claves a Gerentes, Supervisores y Coordinadores de los Industriólogos egresados de la UCAB, para evaluar y medir las competencias que dichos profesionales poseen y lo que las empresas requieren de estos.

Los empleados conforman el impulso que las organizaciones necesitan para mantenerse en el tiempo, ya que, con la evolución del mundo industrial, se demostró que "*un empleado era mucho más que trabajo, y que podía aportar más que eso a la empresa y*

a la sociedad" (Acosta, 2008, Pág. 82). Por lo que la idea, del Recurso Humano, se expande hacia capacitar, desarrollar y darle las herramientas a los trabajadores para que fortalezcan las habilidades y destrezas en pro de objetivos personales y objetivos corporativos. "*Tras estos cambios significativos, las organizaciones modernas cada vez más concuerdan en reconocer la significación que posee la dimensión humana de la empresa y la gestión de recursos humanos, igualándole en grado de importancia con los aspectos económicos, financieros y tecnológicos* (Acosta, 2008, Pág. 86).

La función de la gestión o recurso humano es proporcionarle a la organización el trabajador más adecuado, debe ser a través del desempeño medido a través de las competencias individuales, ya que según plantea Hay Group *"la carrera profesional se basa en el desempeño, de acuerdo con expectativas claramente definidas y un proceso de gestión del desempeño que ayude a conformar el crecimiento individual. Esto se apoya en la formación y desarrollo de habilidades que provienen tanto de las oportunidades externas como internas"* (s.f.).

Sobre esta base y viendo su relevancia, las habilidades y destrezas deben ser evaluadas. Por lo tanto en esta investigación se estudian ambos factores a través de las competencias que requieren las empresas de consumo masivo venezolanas de los Industriólogos egresados de la UCAB. Así mismo, se evalúan las competencias que las empresas de consumo masivo consideren más relevantes para el desarrollo profesional en la actualidad. Ya que dado este mercado laboral tan complejo, que opera bajo situaciones arduas, los profesionales deben de tener una idea de cuáles son los diversos conocimientos, necesarios y atrayentes para las organizaciones. Para de esta forma acoplarlas y desarrollarlas, sin dejar de lado, las competencias que éste, construyó en sus años de formación universitaria, como explica Acosta "*El paradigma de las competencias crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, ocupando un papel cada vez más central en la formación escolar, educación superior, certificación, empleabilidad y gestión de personas en las organizaciones"* (2008, Pág. 96).

Contemplando que "*La Gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño*

competente" (Acosta, 2008, Pág. 95), ya que las competencias exigidas por las empresas, deben ir orientadas hacia su visión, misión y valores.

Por lo tanto, el presente estudio se encuentra divido de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se encuentra el planteamiento del problema con una explicación al contexto en el cual se localizan las empresas de consumo masivo, dando a entender los motivos que impulsan investigar este tema. Posteriormente están los objetivos que se pretenden cumplir el estudio y por último están los aportes que pueden beneficiar a los diferentes actores, en la justificación.

En el segundo capítulo, el marco teórico, se recopila la información pertinente al tema de estudio, que va desde los antecedentes, las diferentes definiciones del concepto por los autores, su tipología y terminando definir lo que es un perfil de competencias. Cabe resaltar que la clasificación de las competencias usadas por el Proyecto Tuning Educational Structure in Europe, fueron utilizadas como base para el desarrollo de la operacionalización tomada de la tesis de Deomery Blanco y Briceyda Colmenares en el 2005 y de la cual se realizaron algunos cambios, para ajustarla al contexto actual.

En el tercer capítulo, el marco referencial se encuentra una explicación de lo que son las empresas de consumo masivo, las cuales guían la población y la muestra de esta investigación. De igual forma, se encuentra una breve explicación de la UCAB con respecto al Proyecto Formativo Institucional (PFI), basado en el desarrollo competencias generales y profesionales, con carácter transversal para todas las carreras.

En el cuarto capítulo, el marco metodológico se explora todo lo referente a los aspectos metodológicos que permitieron el desarrollo de esta investigación. Incluyendo el tipo de investigación, diseño de investigación, unidad de análisis, definición de la variable, operacionalización, técnica de recolección de información, análisis de datos y las consideraciones éticas del estudio.

En el quinto capítulo, análisis y discusión de los resultados obtenidos, se observará la frecuencia del desempeño de los Industriólogos en base a las competencias, los valores estadísticos, lo que sirve de soporte numérico para dar respuesta a la pregunta de la investigación, con explicaciones a cada uno de los resultados encontrados.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad estamos presenciando una era de cambios en todas las dimensiones humanas, tanto política, económica, social y laboral, que se genera por el avance continuo de la sociedad en su ámbito tecnológico. Específicamente en el tema laboral ha ocurrido que "*la globalización de la economía, la dimensión multinacional de las empresas y los avances tecnológicos han tenido como consecuencia cambios profundos en las relaciones laborales"* (Gómez & Ramírez, 2005, pág. 171).

Las empresas en Venezuela, están sometidas a estos frecuentes cambios y se han encontrado en la obligación de desarrollar alternativas creativas para mantenerse activos en el ámbito laboral. Se puede entender que *"esta situación es producto de la transformación que viene cargada en la globalización, de esta manera deben converger estrategias que afronten estos cambios y que traduzcan en un desarrollo productivo"* (Chaparro, Hernández, Hernández & Primera, 2015, pág. 288)

En el país, ha sido afectada la dinámica de las instituciones ya que *"las organizaciones en Venezuela se enfrentan a un medio ambiente extremadamente turbulento, caracterizado por una alta dosis de incertidumbre"* (Tinto, 2007, pág. 162). Y no solamente este actor se ha visto afligido por estas situaciones, sino también sus recursos humanos, *"el 2015 se caracterizó por el acelerado deterioro de la calidad de vida de las y los trabajadores, despidos, violaciones y obstáculos al ejercicio de la libertad sindical e incumplimiento de las convenciones colectivas vigentes"* (PROVEA, 2015, pág. 2).

De este modo las empresas e instituciones, gestionan sus recursos en un entorno donde "*Los productores no solamente se enfrentan a los mismos problemas de inseguridad, escasez, y servicios públicos ineficientes, sino también a un entorno de hostilidad hacia la actividad privada, inestabilidad de las regulaciones, entre otros elementos que dificultan su desempeño*" (Fedecamaras, Compromiso con Venezuela, 2014). La inflación, el porcentaje de desempleo, la expropiación de las empresas y propiedades privadas, la falta de divisas, son problemas que afectan el desarrollo de sus planes y estrategias, y que requieren de personas con cierto tipo de capacidades y conocimientos para afrontar los

constantes desafíos, que pasan desde cambios rutinarios en la fuerza laboral hasta las numerosas regulaciones gubernamentales que obstaculizan en muchos momentos el desarrollo de las empresas e instituciones y al tomar decisiones antes las diferentes situaciones que se despliegan con el paso del tiempo.

Específicamente en las empresas dedicadas a la producción del consumo masivo se vive una situación en donde *"los mayores retos es el efecto del control de cambio, este genera una dependencia de divisas extranjeras para la compra de maquinarias, repuestos, insumos y materias primas, esto se debe a que en nuestro país no se fabrica tecnología alimenticia."* (Pietro, Cepeda & Urribarrí, 2012, pág. 91). Ante este contexto no son muchas las posibles soluciones que puedan generar las organizaciones, en respuesta a estos conflictos son externos y que escapan de sus manos. De igual manera, se señala que existe una reducción de los de los niveles de producción del 60% en el sector de alimentos en el año 2015, principalmente asociado a una ruptura en la cadena de producción y a las restricciones que tiene el sector a las materias primas importadas y que también se presenta una escasez del 51% en los artículos de higiene y medicinas (Red Econolatin, 2015).

Bajo estas condiciones externas en las cuales se desenvuelven las empresas de consumo masivo, deben desarrollar diversas modalidades para lograr mantenerse operativa a pesar de las circunstancias. Algunas estrategias se convierten en el foco de la empresa para generar *"un sentido de pertenencia en todos, partiendo de una relación ganar-ganar empresa, empleado, manteniendo un excelente clima organizaciones y generando una gerencia humana que permita apalancar en los colaboradores la permanencia en el tiempo de la empresa de consumo masivo"* (Pietro, Cepeda & Urribarrí, 2012, pág. 93).

Ante dicho contexto, dichas organizaciones necesitan de un personal capacitado no solo con los conocimientos pertinentes a sus puestos de trabajo, sino también de trabajadores con las competencias necesarias que requiere y necesitan las compañías de hoy en día. "*Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia, orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas*" (Lladó, Sánchez & Navarro, 2013, pág. 88).

Todo esto se traduce en que las empresas deben ajustar su gestión para superar estas situaciones de la mejor manera, como ha venido ocurriendo a lo largo del tiempo. Antonio Francés explica que *"Por otra parte, las políticas proteccionistas sirvieron para crear empresas poco competitivas pero la mayoría mostró una inesperada capacidad de adaptación frente a la apertura."* (pág. 8).

El recurso humano dentro de la organización necesita tener unas habilidades y conocimientos tanto generales como específicos para afrontar estos difíciles escenarios. En algunos casos las competencias que se requieren de los trabajadores pueden variar según la empresa en la que se encuentren, pero de forma frecuente todas las instituciones tienen definido lo que esperan de las personas, para generar una solución a los problemas que se presentan y obtener ventajas competitivas.

En ese sentido se habla de la gestión por competencias como una herramienta que pueden utilizar las empresas para entender al recurso humano como una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la empresa (Cruz & Vega, 2001, pág. 1).

La ventaja de su uso es que *"La gestión por competencias contempla de forma integrada la dimensión estratégica del negocio, la dimensión humana y la conductual; tiene en cuenta los conocimientos, habilidades, actitudes e interés del capital humano"* (Da Silva, 2006, pág. 3). Por lo tanto, las organizaciones les convienen estar enfocadas en desarrollar las competencias necesarias de sus trabajadores, y en el entorno en el cual se encuentren dichas empresas deben guiar todos sus esfuerzos en concretar una eficiente gestión por competencias de sus Industriólogo.

Por esta razón se habla de profesionales que, por su educación de carácter interdisciplinar pueden abarcar no solo los problemas dentro de una organización, sino que también los problemas de la dimensión socio-laborales entorno al país. Dichos profesionales son como se mencionó anteriormente los Industriólogos, que presentan una serie competencias que desarrollan a lo largo de sus estudios, haciéndolos puntos claves para la solución de estos problemas laborales, tales como

En este sentido las relaciones industriales se entienden como *"una disciplina científica que tiene por objeto el estudio y la resolución de los problemas derivados de las relaciones de empleo contemporáneo y de la interacción de los grupos humanos implicados en la dinámica de la producción de todo trabajo"* (UCAB, s.f., pág. 2). En esto radica la importancia de los Industriólogos dentro de las empresas, en la necesidad de contar con un profesional que además de tener conocimientos referentes a los temas de relaciones laborales, sindicatos-gerenciales, jurídico-legales y de investigación, también tenga un cúmulo de competencias con las que pueda solventar las situaciones complejas que se le presenten.

Estudios previos como el de las tesistas Meyer y Robalino (2003), señalan que existe una brecha negativa muy significativa entre el perfil de competencias ideal y el perfil de competencias real del Gerente de Recursos Humanos del sector farmacéutico. Lo que puede llegar a preguntarse es que, si esa es la realidad del Gerente, ¿Cómo puede encontrarse la situación de los demás empleados que se encuentran bajo su supervisión?

En otro estudio como el de las tesistas Blanco y Colmenares en el 2005, se encontró que, por medio de la evaluación de las empresas a los Industriólogos, estos estaban capacitados en 88% de las competencias genéricas y en un 70% de las competencias específicas según las competencias trabajadas en el Proyecto Tuning.

A pesar de esto, queda la duda de cuál sería la situación actual en cuanto a las competencias que en realidad poseen estos profesionales que son tan importantes dentro de la organización.

Lo que lleva a plantear, ¿Cuál es el perfil de competencias del Industriólogo requerido por las empresas de consumo masivo en Venezuela?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Describir, el perfil de competencias que las empresas de consumo masivo venezolanas, requieren de los Industriólogos egresados de la UCAB.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar las competencias presentes en los Industriólogo que se desempeñan en las empresas de consumo masivo.
- Caracterizar las competencias requeridas por las empresas de consumo masivo venezolanas.
- Elaborar un análisis comparativo entre el perfil competencias que presentan los Industriólogos egresados de la UCAB, en las empresas de consumo masivo venezolanas y el perfil competencias requeridas por dichas empresas.

JUSTIFICACIÓN

La finalidad de esta investigación es poder comprobar la correspondencia entre el perfil de competencias que poseen el Industriólogo egresado de la UCAB según las empresas de consumo masivo en Venezuela y las competencias que se requieren en dichas empresas.

Por lo tanto, el estudio servirá de aporte en 3 ámbitos. El primero será para todas las empresas del sector consumo masivo, al conocer cuál es el perfil de competencias que se requiere de estos profesionales, dada la situación actual en el país, donde podrán tomar medidas para verificar si sus trabajadores cumplen o no con ideal esperado de esas habilidades.

El segundo aporte será para la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, al conocer el nivel de las competencias con que se desempeñan en el ámbito laboral, los profesionales egresados de Relaciones Industriales de dicha escuela y poder tomar igualmente medidas en cuanto a la formación que imparten.

El tercer aporte será para la UCAB, al conocer cuál es el perfil de competencias, en este caso específicamente las genéricas. Y contrastarlo con las competencias que imparten a todos los estudiantes con su Proyecto Formativo Institucional (PFI).

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Bases Teóricas de la Investigación

En este capítulo se presentan una serie de elementos conceptuales que buscan suministrar la información necesaria acerca del perfil de competencias que presentan en la actualidad los egresados de Relaciones Industriales de la UCAB en las empresas, con respecto al perfil de competencias que se requieren en las empresas venezolanas. De esta forma se inicia haciendo una revisión de estudios previos que mantengan una relación con el tema a tratar y servirán de base en cuanto a los posibles resultados y guías de elaboración para continuar con esta investigación. Posteriormente se realiza una recopilación de los conceptos pertinentes al tema.

Antecedentes

En la búsqueda de investigaciones que guarden correspondencia con el presente trabajo, se hace oportuno analizar otros estudios realizados tanto en el país, como en otros.

Entre estos estudios tenemos el realizado en el 2005 por Deomery Blanco y Briceyda Colmenares denominado "Perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna venezolana", cuyo objetivo era determinar la relación entre el profesional del área de Relaciones Industriales egresado de la UCAB desde 1998 al 2002, y lo que la empresa moderna venezolana requería de dicho profesional. Las variables a tratar fueron perfil de egresado en Relaciones Industriales de la UCAB, desde 1998 al 2002 y exigencias de las empresas modernas al Industriólogo.

En la forma en la que guio el estudio, seleccionaron dos poblaciones de acuerdo a sus características que fueron: los Industriólogos egresados de la UCAB, sede Distrito Capital, entre 1998 al 2002 y las empresas modernas Venezolanas correspondientes a los sectores banca, petroleros, tecnológicos, entre otros, que se encontraran ubicados en el Distrito Capital, contarán con un área de Recursos Humanos y para el momento tuvieran bajo su supervisión egresado de Relaciones Industriales de la UCAB.

La muestra en total contó con 146 sujetos para la población número uno, que fue determinado por un muestreo probabilístico y con 15 empresas seleccionadas de forma intencional. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta del Proyecto Tuning Educational Structure in Europe del 2003, realizando las modificaciones pertinentes para el estudio y comprobando posteriormente la validez y confiabilidad del mismo. Por último, el programa en el cual se procesó los datos, fue a través del paquete estadístico SPSS y con ayuda del libro de códigos que elaboraron.

Con respecto al análisis de la primera muestra se encontró con que los egresados de la carrera coincidieron que la formación que recibieron durante sus estudios de pregrado fue la suficientemente buena, aun cuando con en términos de competencias adquiridas se descubrió que la formación fue poca o deficiente para poder competir y avanzar en el mundo laboral. Por parte de las empresas se determinó que el individuo estaba capacitado en un 88% de las competencias genéricas y en un 70% de las competencias específicas del área de trabajo.

La relación que guarda este antecedente con el presente trabajo, es que la investigación aborda la variable de las exigencias de la empresa hacia el Industriólogo, para indagar cuáles son las competencias que exigen las empresas en la actualidad y si el profesional las posee y de esta forma si se encuentran preparados para afrontar los retos que exige un mercado donde se desempeñan.

El segundo antecedente se trata del trabajo de grado realizado en el 2003 por Ana Victoria Meyer y Blanco Robalino denominado “Perfil de Competencias real vs Perfil de Competencias ideal del Gerente de RRHH en la Industria Farmacéutica”. El objetivo de esta investigación era determinar la brecha existente entre el Perfil de Competencias Genéricas deseado por la Alta Gerencia de la organización vs el Perfil de Competencias Genéricas real de las personas que desempeñan el cargo de Gerente de RRRH en una muestra de empresas del sector farmacéutico.

Para el estudio utilizaron una muestra de cinco empresas pertenecientes a la Industria Farmacéutica, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, con una Gerencia de Recursos Humanos que reportará a la Alta Gerencia de la organización y con un perfil de Competencias del Gerente de RRHH definido por esta Alta Gerencia. La selección de la

muestra se basó en un muestreo no probabilístico, a través de un Ranking por corporaciones en el mercado farmacéutico.

La recolección de datos se realizó a través de una encuesta, el instrumento estaba conformado por preguntas cerradas, representadas con escala Likert y una evaluación de 360° entre los subordinados, jefes y colegas del gerente para determinar la brecha entre el perfil de competencias ideal y el real. La estadística descriptiva es el foco del análisis de los datos en esta investigación, con tablas de distribución de frecuencias y gráficos para un análisis e interpretación cuantitativa de los datos. La operacionalización de la variable "Perfil de Competencias Genéricas" del estudio tuvo como referencia la teoría de Hay Group.

Como resultados se encontró que existe un perfil de competencias ideal para los gerentes de RRHH por cada uno de los laboratorios, debido a la importancia que representa este cargo para cada organización, por lo tanto, no se dio la existencia de una competencia que se observara en todas las empresas. Sin embargo, competencias como liderazgo e iniciativas se mostraron presentes en cuatro de cinco empresas, como las ideales en los gerentes de Recursos Humanos.

Al mismo tiempo con la evaluación 360° se logró encontrar que la opinión o evaluación de las competencias de los Gerentes de RRHH fue distinta y variada entre cada organización y se concluyó que se puede derivar de la heterogeneidad existente entre cada laboratorio con respecto al perfil ideal y a las diferencias de estructura y cultura de cada empresa. El resultado con mayor impacto que se consiguió explicar fue que se encontraron brechas negativas muy significativas entre el perfil de competencias ideal y el perfil de competencias real del gerente de Recursos Humanos en el sector farmacéutico, recalcando la falta de alineación entre las exigencias de la Alta Gerencia y las acciones que son llevadas a cabo por los gerentes.

Para fines del presente estudio, la importancia de la investigación de Meyer y Robalino reside en la posibilidad de ver la estructura de comparación del perfil ideal y el perfil real, guiándolo específicamente a egresado de Relaciones Industriales de la UCAB. De igual manera, los elementos de la estadística descriptiva que utilizaron, serán los usados para esta investigación.

El tercer antecedente es el proyecto de investigación de María Angélica Guevara y Verónica Peralta denominado “Perfil ideal de competencias del gerente de RRHH / Perfil real del gerente de RRHH de un grupo de empresas en Caracas” en el 2004. El objetivo de la investigación era establecer el perfil ideal de competencias del gerente de Recursos Humanos, a partir del modelo teórico de competencias de la Federación Mundial de Asociaciones de Personal y apreciar dicho Perfil Ideal en los gerentes de Recursos Humanos de un grupo de empresas ubicadas en la ciudad de Caracas.

Para esto se dividió la investigación en dos etapas, la primera estaba referida al logro del primer objetivo del estudio que era establecer el perfil ideal de competencias del Gerente de RRHH a partir del modelo teórico en el cual se basaron, de esta forma examinaron los perfiles de competencias propuestos por Becker, Huselid y Ulrich, Joaquín Rubio, Sherman, y el determinado por la Federación Mundial de Asociaciones de Personal y Recursos Humanos, para seleccionar a través de esta revisión bibliográfica un modelo teórico de Competencias del Gerente de RRHH para establecer el perfil ideal. El modelo que se elijo al final fue el de la Federación, el cual validaron con un grupo compuesto por siete expertos en la materia, con la finalidad de saber si el dicho modelo teórico podría considerarse como el perfil ideal.

La segunda etapa correspondía al segundo objetivo de la investigación que era describir las competencias que en realidad poseían los sujetos que se desempeñan como gerentes de Recursos Humanos en las empresas seleccionadas, para esto utilizó un cuestionario autoadministrado, que le fue entregado al gerente de RRHH, a sus respectivos supervisores pares y subordinados, para determinar las competencias que poseía el gerente en esa organización.

Como resultados se obtuvo que para el primer objetivo las competencias establecidas en el modelo teórico de la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección del Personal, corresponde según el grupo de expertos con el cual se constató, al perfil ideal de competencias del gerente de RRHH. En cuanto al segundo objetivo se encontraron dos escenarios, en donde se plantea que, aunque no existía ausencia de alguna de las competencias del perfil ideal, se logró afirmar que ninguna de las mismas fue hallada en el nivel esperado de presencia para el desempeño exitoso del rol. Por lo tanto, competencias

como servicio al cliente, autocontrol y habilidades interpersonales fueron calificados con valores inferiores al intermedio. En conclusión, las competencias que idealmente se deben tener presentes para el desempeño de los gerentes de RRHH, se encuentran en un nivel medio.

Para la presente investigación, la importancia de este estudio recae en los modelos teóricos que explican las competencias como Spencer y Spencer, Marta Alles, entre otros que serán de utilidad para las bases de este trabajo. También es de relevancia la presentación de los resultados y conclusiones en cuanto a la comparación de un perfil de competencias ideal y el perfil de competencias real, en este caso de los Industriólogos egresado de la UCAB.

Como cuarto antecedente se presenta la tesis denominada "Perfil de competencias real en contraste al perfil de competencias ideal del mentor según el modelo de Salazar y Molano", que a diferencia de la investigación anterior en donde la población de estudio es la misma a tratar que en el presente trabajo, esta no se guía por la misma unidad de análisis, y de todas formas presenta una gran utilidad para este estudio, en cuanto a al uso de algunas fuentes presentadas en su marco teórico y de igual manera, la forma de procesar y analizar los datos.

Patricia Da Silva y Karina Rodríguez realizaron dicha investigación en el 2003, con el objeto de identificar el perfil de competencias real del mentor o coach y contrastarlo con el perfil de competencias ideal del mentor o coach según las características planteadas por el modelo de Salazar y Molano. De tal manera que primero precisaron los conocimientos y habilidades ideales del mentor o coach, posteriormente determinaron las actitudes y el comportamiento ético ideal del mentor o coach, para luego establecer el perfil de competencias real del sujeto y por último contrastar este perfil que denominaron el perfil de competencias real, con respecto al perfil de competencias ideal del mentor. La variable con la que se trabajó fue perfil de competencias, que tuvo como dimensiones las competencias blandas y las competencias duras.

La unidad de análisis que seleccionaron fue a cada uno de los individuos que hayan sido certificados en Mentoría o Coaching por una empresa de Consultoría y Capacitación del área metropolitana para ese momento. Su población total constó de 36 personas que

cumplieron con la característica anterior y como muestra obtuvieron a 33 personas, mediante la fórmula del número de muestral.

El instrumento con el que se recolectaron los datos fue un cuestionario suministrado por vía electrónica a los sujetos que fueron parte de la muestra. Este contenía un total de 27 preguntas cerradas, en forma de escala tipo Likert para la respuesta.

Entre sus resultados lograron encontrar que todas las competencias que conforman el modelo teórico que sustentó a la investigación, fueron certificadas por la compañía de Capacitación y Consultoría en la que se realizó la investigación. Cabe destacar que, aunque encontraron ciertas variaciones en cuanto al grado en que cada individuo tiene dichas competencias, el hallazgo más importante fue que existía una pequeña diferencia entre el perfil de competencias real y el ideal del coach, lo que significaba que en el proceso de certificación de esos coach debían reforzar ciertas competencias para poder reducir las diferencias.

El valor que agrega esta investigación al presente estudio recae en su mayoría en las fuentes con las que definen y explican lo que son las competencias. Igualmente, otro de los aportes es el uso del programa estadístico SPSS para procesar los datos que fueron recolectados, facilitando el cálculo de las frecuencias, los porcentajes, la media y otras medidas de tendencia central que puedan ser de importancia al momento de analizar la información recolectada, así como la elaboración automática de las tablas para la comparación de los resultados.

Como quinto antecedente tenemos en el 2003 el “Proyecto Tuning Educational Structure in Europe” en donde el objetivo era afinar las estructuras educativas de Europa abriendo un debate a cuya meta era identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración europea para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia, es decir, que los programas de estudio serán comparables y compatibles, promoviendo la confianza entre las instituciones, brindando una metodología con la que se garantizara y pudiera mejorar la calidad de los programas de estudio.

Es por ello que para el logro de esta meta y a términos de interés en este estudio uno de los objetivos específicos era el desarrollar perfil profesional, resultados de aprendizaje y

competencias deseables en términos de competencias genéricas y específicas a cada área de estudios incluyendo destrezas, conocimientos y contenido en las siete áreas que eran Administración de empresas, Química, Ciencias de la tierra (Geología), Ciencias de la educación, Historia, Matemáticas y Física.

Para el avance del proyecto se desarrolló una metodología para facilitar la comprensión de los planes de estudio y posteriormente la comparación entre ellos. Dividiendo el proyecto en 5 etapas, en donde cada etapa iba a tocar un área de conocimiento. La primera correspondía a las competencias genéricas (académicas de carácter general) y las competencias específicas de cada una de estas carreras.

Primero se orientó la investigación para hallar los puntos en común de las diversas carreras que entraban en el estudio, para entender el área temática, las profesiones y los contenidos básicos a las que dan lugar a estas y la existencia de un currículo típico. En segundo lugar, se determinó las competencias genéricas como los elementos comunes de cualquier carrera. Y por último se abordan las competencias específicas de cada área temática, como las destrezas y el conocimiento.

El instrumento para la recolección de los datos fue un cuestionario que se les aplicó a los graduados, empleados y académicos de las 7 áreas mencionadas anteriormente. Dentro de este marco se consultó a *"101 departamentos universitarios en 16 países europeos. A estos cuestionarios respondieron 7.125 personas (5.183 graduados, 944 empleados y 998 académicos, sin mencionar los equipos de trabajo informal, reflexión y debate que surgieron a nivel de departamentos, disciplinas y países."* (González & Wagenaar, 2003, pág. 39). Estas respuestas permitieron el análisis de las competencias y destrezas tanto genéricas y específicas de cada área que se abordó. Cada universidad que formaba parte de proyecto, enviaron los cuestionarios a 150 graduados y 30 empleados en sus respectivas áreas de estudio. Basándose en 17 competencias que consideran como más importantes para cada uno.

Como resultado se obtuvo que tanto por los profesionales como por los empleadores las competencias genéricas más importantes a desarrollar eran la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de aprender, la habilidad para resolver problemas, la capacidad de aplicar el conocimiento, la capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, la preocupación

por la calidad, las destrezas para manejar la información y la capacidad de trabajar autónomamente y en grupo.

Este estudio presenta una gran relevancia para la presente investigación. Las competencias genéricas analizadas en al área de la Administración de empresas, son las utilizadas al momento de desarrollar la operacionalización de la variable a estudiar. Por lo tanto, son las competencias empleadas en el instrumento de recolección de datos, ya elaborado por Deomery Blanco y Briceyda Colmenares en su trabajo de grado.

Competencias

En la actualidad de las empresas se encuentran rodeadas de un entorno tan dinámico, que es necesario la continua actualización, ajuste y cambio de métodos y elementos, que no solo le dan un valor agregado a la organización, sino que también la mantenga competitiva en este entorno. En otros tiempos solamente bastaba con realizar mejoras en el área tecnológica, pero ahora si se desea sobrevivir en este mundo tan competitivo, es necesario mirar más allá de los elementos tangibles e incentivar el desarrollo de capacidades del talento humano, para obtener una ventaja competitiva.

El reto actual de toda organización es integrar y formar un equipo que esté al nivel de resolver de forma astuta y efectiva los retos que se puedan presentar en el camino. Por esa razón *"en el mundo empresarial hay una tendencia cada vez más fuerte hacia la gestión de los recursos humanos, potenciando las características del personal que integran las organizaciones, en función de los puestos y tareas que deberán cubrir, es decir, humanizando esta gestión"* (Ernest & Young, pág. 4).

En este sentido, estas características y cualidades que posee el talento humano dentro de una organización son nada más y nada menos que las competencias, con las llegan a la empresa y las cuales amplían a lo largo de toda su vida, no solo en el ámbito profesional, sino también en el personal. Entonces el reto actual de toda organización se centra en desarrollar y aprovechar estos atributos de las personas, para generar una ventaja competitiva en su entorno.

Pero lo que se busca es que no solo las personas logren tener competencias para las funciones que cumplen, sino que las exploten en su totalidad en el ambiente laboral donde

se encuentren. Como explica Leonard Mertens *"la empresa y la persona son competentes no por cumplir un desempeño mínimo aceptado, sino por tener la capacidad de destacarse en el medio, gracias al desarrollo y movilización de las competencias únicas o claves que tiene a su disposición"* (2000, pág. 25).

Cuando se habla de competencias, se comprende que son el resultado de las exigencias de las personas por darle un valor no solo a los conocimientos propios de los individuos y de las habilidades y destrezas que desarrollan a lo largo de su vida, sino también de la capacidad de cada uno para manejarlas ante situaciones problemáticas que demanden de una respuesta. Antes de llegar a comprender este concepto en su mayoría y darle un nombre, se necesitaron de muchos años de estudio e infinidad de profesionales que lo abordaron.

2.2.1 Antecedentes del concepto.

A comienzos del siglo XX, existieron varios autores que emprenden el tema del éxito de las personas por el desempeño que tenían, mediante las cualidades o factores propios que poseían cada uno, sin tener en cuenta que se hablaba de lo que hoy en día conocemos como competencias. Aunque se expresa con propiedad del término es a mediados de ese siglo.

Cárdenas y Herrera explican que para el año de 1949 el sociólogo Talcott Parson, introdujo el concepto de Acheviemente vs. Ascription, como una de las variables del esquema conceptual que elaboró para estructurar las situaciones sociales. Esta variable en específico representa la idea de valorar al sujeto por los resultados concretos que generaba, en lugar de hacerlo por el conjunto de cualidades que se le atribuían de forma arbitraria. (2005, pág. 11).

Para la década de los 70 surgen las competencias, dentro de un enfoque empresarial. El psicólogo David McClelland fue el primero en acuñar el término, explicando que las mediciones tradicionales de la inteligencia de la persona no determinaban el éxito profesional de la misma.

Esta conclusión se logró mediante un exhaustivo estudio, que realizaron para solucionar una problemática a la cual que enfrentaba el Departamento de Estado

Norteamericano, que era la selección de los jóvenes diplomáticos destinados al servicio de las bibliotecas norteamericanas en el extranjero. El objetivo que perseguían era "*discriminar qué características del sujeto a seleccionar o a incorporar podrían predecir el éxito en el puesto.*" (Paloma, 2006, pág. 29).

Para ello, se tuvo en cuenta la variable desempeño en el puesto de trabajo y se estudiaron a las personas en el lugar, comparando las características de los sujetos que son considerados excelentes y quienes son considerados como adecuados. Posteriormente McClelland se cuestionó acerca de este método a utilizar, ya que consideraban que no era de utilidad para predecir el éxito en el puesto de trabajo. Por esa razón desarrollaron una nueva técnica denomina "Entrevista de los Incidentes Críticos (BEI)", en donde se esperaba comprobar si algunas de las variables como cociente intelectual, expediente académico, experiencia profesional y los conocimientos, eran las que predecían la capacidad que tenía esas personas para ese cargo o como explicaba McClelland, que estas variables no determinaban del éxito en el trabajo.

Los resultados obtenidos demostraron que existía una correlación negativa en el desempeño de las personas con respecto a la puntuación de las pruebas teórico-prácticas, en donde *"los test de aptitudes y de conocimientos, los títulos y méritos académicos no servían para predecir el éxito en el trabajo o en la vida"* (Palomo, 2006, pág. 31). Y una correlación positiva en tres características intrínsecas de las personas que eran empatía transcultural, expectativas positivas a pesar de la provocación y rapidez en la comprensión de las redes de influencia.

La conclusión de este estudio que todavía está vigente en la actualidad, fue que se logró comprobar la relación directa que tiene un desempeño adecuado en el puesto de trabajo y las características propias de cada persona, llámense competencias. Desde ese momento las empresas, profesores, organizaciones gubernamentales, han adoptado este término.

Con este entorno tan cambiante las empresas se centraron en definir los puestos en base a las diversas características y habilidades de las personas que conducen a un desempeño éxito. *"Hoy en día muchas empresas han optado por la aplicación de un sistema de competencias laborales, como alternativa para impulsar la información y*

educación, en una dirección que logre un equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros." (Cárdenas & Herrera, 2005, pág. 14).

Para 1978 aparece el modelo desarrollado por Tomas Gilbert denominado "Tecnología de Desempeño Humano" en el cual se logra *"definir, medir y desarrollar lo que llamó performance valiosa (worthy performance) señalando que los problemas de desempeño tenían que ver directamente en los sistemas de trabajo más que solamente en las capacidades individuales"* (Aceves, López, González & Rodríguez, 2008, pág. 7). Se propone ver el desempeño como el resultado de un sistema de múltiples factores, que afectan recíprocamente.

En este modelo Gilbert identificó siete factores claves en el sistema de desempeño, cuando se plantea mejorar el desempeño de un trabajador o del equipo, respondiendo a una serie de preguntas pertinentes a cada uno de ellos. Estos factores son (Ortiz, Rendón & Atehortúa, 2012):

1. **Estándares claros:** ¿saben los ejecutantes los que se espera de ellos? ¿Están los estándares definidos claramente? ¿Son alcanzables?
2. **Feedback:** ¿reciben los ejecutantes retroalimentación sobre su desempeño? ¿es suficiente? ¿es oportuno? ¿es preciso? ¿es constructivo? ¿es comprensible?
3. **Apoyo a la tarea:** ¿saben los ejecutantes cuándo y porqué actuar, tienen los recursos necesarios para hacerlo? ¿están coordinados entre sí? ¿están organizados adecuadamente?
4. **Incentivos:** ¿están los ejecutantes alineados con los objetivos y estándares? ¿son oportunos? ¿son relevantes? ¿son efectivos? ¿son competitivos con los de otras organizaciones?
5. **Competencias y conocimientos**: ¿tienen los ejecutantes los conocimientos e información requeridos para alcanzar los objetivos? ¿tienen los hábitos adecuados? ¿tienen las habilidades requeridas? ¿tienen las actitudes requeridas?
6. **Coherencia entre el perfil de capacidades del ejecutante (potencial) y los requerimientos de la función:** ¿tienen la capacidad física requerida? ¿tienen la capacidad intelectual requerida? ¿tienen capacidad emocional requerida? ¿tienen la capacidad social requerida?

7. **Ambiente social**: Un contexto de seguridad laboral e inserción social, cultural y familiar del ejecutante.

Este modelo en otras palabras plantea que la organización debe de evaluar las causas que afectan el desempeño de sus trabajadores, y hacer todo lo posible para que impacten positivamente en los resultados de la empresa.

Otro autor de gran importancia en esta línea de las competencias es Richard E. Boyatzis, el cual realizó un estudio para la compañía American Telephone and Telegraph (ATT) en 1982, creando así un modelo genérico de competencias gerenciales. Identificando 5 competencias básicas en todo gerente en la rama de servicios o productos deberían de tener, que fueron gestión y acción por objetivos, liderazgo, gestión de los recursos humanos, dirigir subordinados y enfocar a otras personas y conocimientos específicos (Páez, 2008, pág. 82).

Para el modelo, se aplicó la "Evaluación de competencia Laboral" a más de 2.000 personas que tenían un cargo gerencial en 12 compañías diferentes. En donde el objetivo era encontrar las características de un desempeño la sobresaliente entre estos individuos. El resultado de este modelo fue un total de 19 características que todo gerente debe de tener, para realizar un buen trabajo. (López, 2008).

Los autores Franklin Sandoval, Vanessa Miguel y Nora Montaño, ofrecen una nuestra perspectiva a la evolución de las competencias desde que se acuñó el concepto en los 70, esta representación la explican como *"olas de cambios que van una detrás de otra, donde se puede ver el efecto del solapamiento entre ellas. Las mismas se identifican de acuerdo a su importancia dentro de la sociedad o empresa, así como con diferentes enfoques"* (s.f, pág. 5). La clasificación es el siguiente (Sandoval, Miguel & Montaño, s.f., pág. 5):

1. **Ola Inició (1970-1979):** Se establece la oposición entre la competencia y la actuación (competente y performance), en donde el individuo era la esencia de la competencia en su ámbito laboral. Se da el inicio de la palabra en el ambiente de la psicología.

2. **Ola de Inclusión (1980-1995):** Se forja como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Se incluyen el concepto en los entornos laborales y se desarrolla la gestión por competencias, en donde las más importantes tienden a ser las genéricas, las transversales y las laborales.
3. **Ola para el ABC "Aprendizaje Basado en Competencia" (1995-2007):** Es la mezcla de atributos como los conocimientos, actitudes, valores y habilidad, y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto llega a las unidades educativas, planteándose su inclusión dentro de los planes de formación o curriculum y el desarrollo de aprendizaje por competencias
4. **Ola para la Evaluación (2008-Actual):** Esta es la etapa donde la competencia se define por la capacidad productiva del individuo, se comienza a medir en términos de desempeño dentro de un contexto determinado. Las palabras claves son compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.

Todos estos trabajos dieron pie el desarrollo de una sociedad en donde se le daba mayor importancia a las habilidades y características que tenían las personas, y la capacidad que tenían estos para resolver los problemas existentes por medio de estas. Poco a poco se fue eliminando la concepción de que la persona ideal para un puesto específico en el trabajo, tenía que poseer en su totalidad puros conocimientos sobre estos, y se fue abriendo paso a un nuevo mundo donde las competencias eran uno de los principales valores agregados que incorporan paulatinamente las empresas.

2.2.2 Definiciones del término

El término competencias ha tenido un sinfín de autores que trataron de darle su propia interpretación. Posterior a los estudios de David McClelland en 1973, se han realizado múltiples investigaciones que abordan este concepto desde diversos puntos de vista, como gestión por competencias, las competencias en gerentes, aprendizaje por competencias, entre otros. Por ese motivo, a continuación, se citarán algunas de las definiciones más importantes de lo que son las competencias, desde la perspectiva de diferentes profesionales.

Hasta la década de los 80, se tenía una concepción muy simple sobre las competencias profesionales, de modo que *"se entendían como cualidades personales, aisladas y eminentemente cognitivas, predeterminantes del desempeño profesional eficiente"* (González & González, 2008, pág. 188), mientras que en la actualidad González Maura (2006) comprende que son conjunto complejo y se definen de forma general como *"configuraciones funcionales de la personalidad que integran conocimientos, habilidades, motivos y valores, que se construyen en el proceso de interacción social y que expresan la autodeterminación de la persona en el ejercicio eficiente y responsable de la profesión"* (Como es citado en González & González, 2008, pág. 189).

Para 1982 Richard Boyatzis, otro de los investigadores más importantes en este tema, explica que las competencias son *"las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo"* (Como es citado en Sánchez, Marrero & Martínez, 2005, pág. 5). Lo que significa que las competencias pueden reflejar la capacidad que tienen las personas y describen lo que esperan lograr en sus puestos de trabajo.

El proyecto de la OCDE (2002) denominado "Definición y Selección de Competencias (DeSeCo)" define que una competencia es *"la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento, para lograr una acción eficaz"* (Como es citado en Pérez, 2007, pág. 10).

Cabe destacar que es uno de los primeros conceptos de competencias que no menciona a profundidad los términos de capacidad y habilidad como ha venido siendo esenciales en las demás definiciones, OCDE le da una mayor importancia a la dimensión social de todo ser humano, especificando que la respuesta a los problemas se puede basar en componentes de la actitud de los individuos.

En su amplia mayoría se puede reunir que las competencias se entienden como una capacidad, habilidad, atributo y destreza que tienen las personas en un cierto grado, con las que pueden afrontar los posibles problemas que se presenten. Por consiguiente, todas estas características se asocian a un individuo y el resultado que esté es capaz de generar.

Spencer y Spencer definen en 1993 a las competencias como *"característica subyacente en un individuo, y que está causalmente relacionada con un criterio de referencia efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo o situación"* (Citado por Alles, 2005, pág. 21). Esta definición explica que son (Páez, 2008, pág. 84).

- **Características subyacente**s: forman parte de la personalidad de los individuos y que se puede originar y anticipa el comportamiento en diversas situaciones, problemas o acontecimientos laborales.
- **Causalmente relacionada:** por medio de una competencia se puede predecir un comportamiento y desempeño de todo individuo.
- **Criterio referenciado:** en este sentido las competencias pueden predecir si se hace algo en su mayor potencial o no, medido sobre un criterio estándar.

Los autores definen que existen 5 tipos de competencias (Alles, 2005, pág. 22):

- **Motivación:** Son los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones "dirigen, conllevan y seleccionan" el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros.
- **Características:** Son las características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo:** Son las actitudes, valores o imagen propia de la persona.
- **Conocimiento:** la información que una persona posee sobre áreas específicas.
- **Habilidad:** La capacidad o destreza de desempeñar cierta tarea física o mental.

En este sentido el conocimiento y las habilidades tienden a ser características visibles y superficiales, más fáciles desarrollar, por métodos como la enseñanza o capacitación, mientras que el concepto de sí mismo, características y motivaciones son de difícil observación y está constituido por la parte intrínseca de la personalidad de cada sujeto, por lo general son tienen un mayor nivel de complicación al momento de evaluar y desarrollar. (Alles, 2005, pág. 24)

Ahora bien, Spencer y Spencer desarrollaron el Modelo del Iceberg en el cual las competencias están divididas en dos grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar (destrezas y conocimientos) y las menos fáciles de detectar y desarrollar (concepto de una mismo, las actitudes y valores y el núcleo mismo de la personalidad).

En este sentido se guían por la premisa de que toda competencia necesita un impulso para que esta se exprese y se plantea que *"Según este modelo, las competencias observables son alteradas por las otras tres. Las dos primeras son fáciles de entrenar, las otras son más difíciles y costosas de modificar; pero, son las más importantes de evaluar en el programa de competencias"* (Villalobos, Quirós & León, 2011, pág. 65).

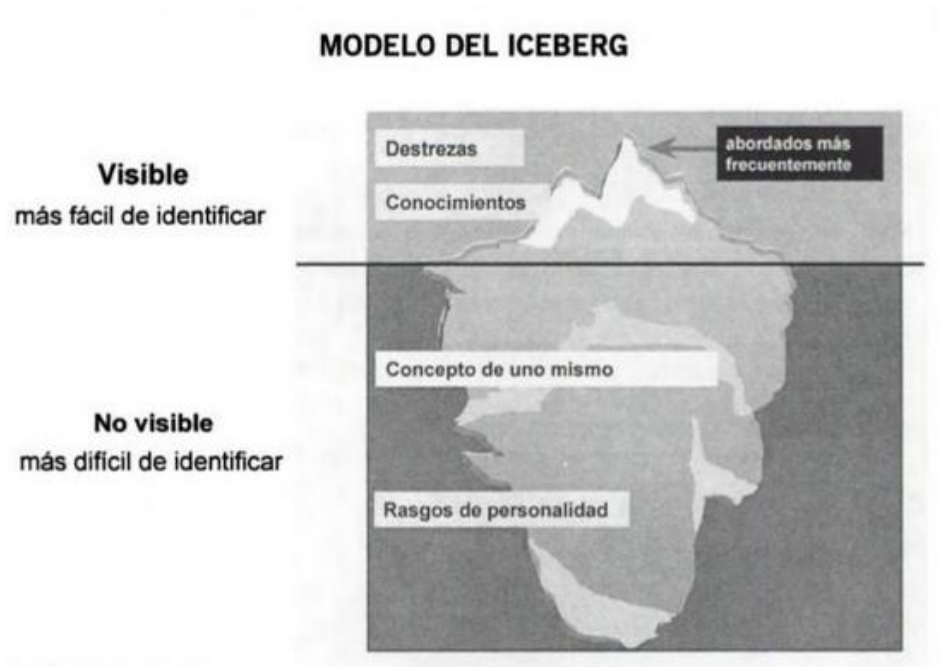

Gráfico 1. Modelo del Iceberg: Alles, 2005, pág. 25.

Para Tuning las competencias se definen como *"las capacidades por medio de una dinámica de combinación de atributos, que juntos permiten un desempeño competente como parte del productor final de un proceso educativo" (*Campos, 2011, pág. 85). Entonces las competencias se entienden como conocer y comprender los conocimientos teóricos que fueron comprendidos en un entorno académico, saber cómo actuar para poner en práctica dichos conocimientos en las situaciones que lo ameritan y saber cómo ser, que hace referencia a los valores con los que se integran y se perciben a los demás, viviendo en un contexto social.

A modo de recopilar todas las diversas definiciones que abarcan varios aspectos, se puede asumir con que las competencias son un conjunto de habilidades y capacidades integradas, que la persona demuestra en situaciones que requieren de una respuesta para la solución de problemas, que pueden ser desarrollados académicamente y de igual manera pueden ser elementos intrínsecos de la personalidad y la dimensión personal de cada ser humano.

2.2.3 Tipos de competencias.

Al igual que las diversas definiciones que existen de competencias, también se presentan varias tipologías o clasificaciones de estas.

Una de las clasificaciones más amplias, genéricas y elementales, es la que proporciona Mertens en 1997, el cual explica que existen dos tipos de competencias, las cuales son (Citado por Blanco, 2009, pág. 21):

- **Competencias genéricas:** se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales de una persona en diferentes ámbitos de producción. Como puede ser en las capacidades de negociación, el trabajo en equipo, la planificación, entre otros.

- **Competencias específicas:** son aquellas habilidades que van referidas a los aspectos técnicos relacionados a la ocupación del individuo. No son fácilmente transferibles a otras áreas laborales.

Esta clasificación es una de las más usadas, por su universalidad y por el hecho de que muchos autores han trabajado con ella, tanto para sus investigaciones como en ahondar con más detalles estas dos competencias. El proyecto Tuning (2003), Maldonado (2002), son otros de los autores o proyectos de la larga lista que han desarrolló esta tipología. De manera global se puede resumir que, las competencias generales pueden garantizar la empleabilidad de los profesionales de cualquier ámbito, mientras que las competencias específicas son cruciales para cualquier acontecimiento particular de un área.

Spencer y Spencer plantea que las competencias pueden clasificarse en dos categorías, según el criterio de desempeño laboral:

- **Competencias de punto inicial:** “Son características esenciales que todos necesitan en cualquier empleo para desempeñarse mínimamente bien” Son todas aquellas habilidades básicas y necesarias para cumplir con los objetivos del cargo.
- **Competencias diferenciales:** “estos factores distinguen a las personas de niveles superiores” (Alles, 2005, pág. 31).

En el proyecto Tuning como se mencionó anteriormente explica que existen dos tipos de competencias, las primeras van referidas a las que se relación con cada área temática, explican que son cruciales para cualquier profesional, ya que se especifican exclusivamente en el área de de desarrollo laboral. Las segundas son aquellas competencias que tienen atributos compartidos, también conocidas como competencias genéricas, en las que *“pueden generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales. Hay ciertos atributos como la capacidad de aprender, la capacidad de análisis y síntesis, etc., que son comunes a todas o casi todas las titulaciones”* (González & Wagenaar, 2003, pág. 80)

Sobre esta base Tuning distingue 3 tipos de competencias genéricas (González & Wagenaar, 2005, pág. 35):

- **Competencias instrumentales:** está conformado por la capacidad o habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas, que corresponden respectivamente a la capacidad de comprender y manipular las ideas, a la capacidad de organizar el tiempo y estrategias para la óptima toma de decisiones, la capacidad para el uso efectivo de las tecnologías y la capacidad oral y escrita del individuo.
- **Competencias interpersonales:** capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales).
- **Competencias sistémicas:** capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de compresión, sensibilidad y conocimientos; para ello es preciso adquirir previamente competencias; para ello es preciso adquirir previamente competencias instrumentales e interpersonales.

2.2.4 Perfil de competencias

Para Marta Alles (2004) el perfil de competencias es un *"modelo conciso, fiable y válido para predecir el éxito en el puesto. Las competencias están estrechamente relacionadas con la estructura, la estrategia y la cultura de la empresa e implican las características personales causalmente ligadas a resultados superiores en el"* (pág. 113).

Para definir el perfil se necesitan (Marta Alles, 2004, pág 113):

- **Definir claramente las competencias:** que pueden ser útiles para alcanzar la excelencia. Pueden ser diferentes para cada empresa, dependiendo del área o sector donde se desarrollen y dentro de una misma empresa pueden ser diferentes para cada área.
- **Realizar entrevistas sobre incidente críticos:** explorar los motivos, capacidades, habilidades y conocimientos que las personas realmente tienen y utilizan.
- **Formular preguntas para detectar competencias**
- **Tener acceso a una base de datos de competencias:** buscar información sobre otras organizaciones con cargos similares.

Para efectos de la presente investigación como técnica de recolección de datos se uso una encuesta con preguntas cerradas, estructurada por Deomery Blanco y Briceyda Colmenares, bajo el modelo de competencias planteado por el Proyecto Tuning Educational Structure in Europe en el 2003, sobre las competencias en el área de la Administración de empresas. Dicho instrumento fue sometido a algunos cambios, con el fin de adaptarlo a la actualidad.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

A continuación, se establece la conceptualización de empresas de consumo masivo, para comprender cómo se llega a seleccionar la población requerida en el estudio. De igual forma se presenta una breve descripción de la UCAB, al ser uno de los objetivos del presente estudio, la comparación de las competencias del Industriólogo en las empresas con respecto a las competencias de que establecen en el Proyecto Formativo Institucional. Con

el fin de tener una referencia del origen, actividad, misión, visión y todo tipo de información que logre contextualizar el Proyecto que está llevando a cabo la universidad con sus competencias.

3.1 EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO

En el área el consumo masivo se entiende como un conjunto de empresas de diferentes sectores industriales y agropecuarios, que elaboran productos que se encuentran presentes en la canasta familiar. Abarca todo tipo de procesos, desde el las empresas que se encargan de la elaboración y distribución de productos, a las que realizan de una sola de estas de las actividad.

La Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores (IEBS), explica que los productos de consumo masivo *"son productos de alta demanda. Aquellos productos requeridos por todos los estratos de la sociedad, la cual cosa motiva a la competencia entre las empresas de este sector por la captación de clientela, intentando diferenciarse ofreciendo alternativas, precios o agregados"* (Roca, 2016).

Las características principales que deben poseer los productos de las empresas que se encuentren en el sector del consumo masivo, según Roca (2016) son cuatro:

- Consumo inmediato: los productos están fabricados con la idea de ser consumidos en un periodo corto de tiempo
- Compra cotidiana: al ser productos de primera necesidad y que se consumen de manera rápida, son adquiridos por los consumidores de forma cotidiana.
- Fáciles de encontrar: se pueden encontrar sin mayor dificultad puesto que existe muchas empresas dedicadas a este sector
- Precio reducido: como todos los estratos de la sociedad los consumen, suelen tener un precio asequible.

3.2 UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) es una institución sin fines de lucro, destinada a la educación superior de la Compañía de Jesús. Su fundación fue decretada por el Episcopado Venezolano en el año de 1951 y realizada en Caracas el año de 1953 por la Compañía de Jesús.

En sus inicios la sede de Caracas contaba con un aproximado de 340 estudiantes, pero con la apertura de nuevas Facultades y Escuelas, el traslado de sus sedes a espacios con mayor capacidad para recibir a más estudiantes y la excelente calidad en sus estudios, ha hecho que en la actualidad presente a más de 12000 estudiantes de pregrado y aproximadamente 5000 de posgrado.

También se ha hecho notar su presencia en todo el territorio del país, teniendo sedes en San Cristóbal, estado Táchira, en Caracas su extensión abarca lugares además de la sede en Montalbán, como Altamira y la Castellana. De igual forma se encuentra en Los Teques, estado Miranda y en Santa Ana de Coro, estado Falcón. Para 1995 se dan las operaciones para la ramificación en la ciudad de Puerto Ordaz, estado Bolívar.

En todos estos años la UCAB "*ha generado bienestar y progreso a todos los estratos sociales contribuyendo a desarrollar las capacidades de nuestros jóvenes en el marco de una oferta educativa de formación integral, ayudando a fortalecer su compromiso ciudadano y sirviendo al país"* (UCAB, 2013, pág., 8).

Por eso plantean la ejecución del Proyecto Formativo Institucional (PFI). En el cual buscan formar a sus estudiantes, orientando el diseño curricular de cada una de sus carreras en base a las competencias, con el propósito de desarrollar el potencial que es requerido en los egresados para enfrentar el mundo actual.

Para este enfoque que seleccionan entienden a las competencias como *"un conjunto dinámico, integrador y evaluable de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que el estudiante desarrolla durante su formación y el profesional demuestra en el escenario social y laboral"* (UCAB, 2013, pág. 45).

El modelo de competencias de la UCAB, propone el desarrollo de competencias generales y profesionales. En donde las competencias generales hacen referencia a un carácter transversal para todo el perfil definido en la universidad, es decir, para todas las

carreras. Las competencias profesionales explican la formación particular de cada carrera o programa, vinculados específicamente con exigencias del campo laboral.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En el presente estudio es importante resaltar los aspectos, metodologías o técnicas utilizadas para llevar a cabo la investigación. De esta forma se logra mostrar al lector, todos los aspectos tomados en cuenta para obtener los resultados en el trabajo. En esta sección se encuentra, el tipo y diseño de la investigación, la unidad de análisis, la población y muestra, definición de las variables, la operacionalización, el instrumento utilizado para la recolección de datos, entre otros.

1.- Tipo de Investigación

"La investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta" (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Prólogo XXXIX).

- **El enfoque cuantitativo:** *"Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 5).

- **El enfoque cualitativo:** *"Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 8).

- **En el enfoque mixto:** *"Se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 546).

A lo largo de esta investigación, se aplicó un enfoque cuantitativo, el cual posee las siguientes características:

1.- *"El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

2.- *"Una vez planteado el problema de estudio, el investigador o investigadora considera lo que se ha investigado anteriormente (la revisión de la literatura) y construye un marco teórico (la teoría que habrá de guiar su estudio)"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

3.- *"Si los resultados corroboran las hipótesis o son congruentes con éstas, se aporta evidencia en su favor. Si se refutan, se descartan en busca de mejores explicaciones y nuevas hipótesis"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

4.- *"Así, las hipótesis (por ahora denominémoslas creencias) se generan antes de recolectar y analizar los datos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

5.- *"La recolección de los datos se fundamenta en la medición (se miden las variables o conceptos contenidos en las hipótesis). Esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

6.- *"Debido a que los datos son producto de mediciones se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

7.- *"La investigación cuantitativa debe ser lo más "objetiva" posible"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 5).

8.- *"En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población)"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 6).

9.- *"Al final, con los estudios cuantitativos se intenta explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa*

que la meta principal es la construcción y demostración de teorías (que explican y predicen)" (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 6).

Aunado a esto, el *"alcance del estudio depende la estrategia de investigación. Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 78). Los cuales se describen a continuación:

- **Estudios exploratorios:** *"Se realizan cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 79)

- **Investigación descriptiva:** *"Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 80)

- **Investigación correlacional:** "*Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 81)

- **Investigación explicativa:** *"Pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 83)

Por tanto, el alcance que se evidenció en el estudio, es el de una investigación descriptiva. Siendo el objetivo medir, evaluar y describir, si el perfil de competencias que poseen el Industriólogo egresado de UCAB, es el perfil requerido por las empresas de consumo masivo en Venezuela en la actualidad.

2.- Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es determinado de acuerdo al objetivo principal del estudio. Por lo tanto *"el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 158). Del diseño, se desprenden dos tipos:

- **Diseños experimentales:** son *"Estudios de intervención, porque un investigador genera una situación para tratar de explicar cómo afecta a quienes participan en ella en comparación con quienes no lo hacen. Es posible experimentar con seres humanos, seres vivos y ciertos objetos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 121).

- **Diseños no experimentales:** *"No se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien los fenómenos en si realiza"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 205).

En la investigación se llevo a cabo un diseño no experimental, ya que se consideran "*Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 149) y para este trabajo se estudió las competencias que poseen los Industriólogos.

Dichas competencias fueron medidas, evaluadas y descritas a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos, con la finalidad de que los Gerentes, Supervisores o Coordinadores, que formaran parte de empresas de las cuales estuviesen compuestas estructuralmente con un área de gestión de Recursos Humanos y en donde se presentara una población de Industriólogos, lo completaran.

Así mismo, los diseños no experimentales tienen varios tipos:

- **Diseños transeccionales (transversales):** *"Investigaciones que recopilan datos en un momento único"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 151).

    - **Diseños transeccionales exploratorios:** "*Conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 152).

- **Diseños transeccionales descriptivos:** *"Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 152).

- **Diseños transeccionales correlacionales-causales***:* *"Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 155).

- **Diseños longitudinales:** *"Estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 158).

  - **Diseños de tendencia y de evolución de grupo**: *"Ambas clases de diseños monitorean cambios en una población o subpoblación a través del tiempo, usando una serie de muestras que abarcan a diferentes participantes en cada ocasión, pero en los primeros la población es la misma y en los segundos se toma como universo a los sobrevivientes de la población"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 159).

  - **Diseños panel:** *"Toda una población o grupo es seguido a través del tiempo"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 161).

El diseño no experimental, que más se ajusta a la investigación, es el diseño transaccional descriptivo, ya que permite "*Ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 153).

Se parte del hecho, de que la información proporcionada ya fue construida por los sujetos. Para identificar las competencias que los Industriólogos poseen en la actualidad, así como también la caracterización de semejanzas y diferencias evaluadas en contraste entre el perfil competencias que presentan los Industriólogos egresados de la UCAB, en las

empresas de consumo masivo venezolanas y el perfil competencias requeridas por dichas empresas

El instrumento de recolección de información, se basó en preguntas que proporcionaron y facilitaron la extracción del resultado que se requiere, para dar respuesta a la interrogante expuesta en el planteamiento del problema. Por lo tanto, se tomaron características que no son posibles manipular, como la *"Personalidad (todos sus rasgos)"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 151) la cual forma parte inminente de las competencias de los Industriólogos.

3.- Unidad de análisis y población a ser estudiada

"Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.)" (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 236). Igualmente, en esta investigación la unidad de análisis estaba conformada por los Industriólogos egresados de la UCAB, siendo evaluados a través de sus Gerentes, Supervisores o Coordinadores, mediante el instrumento de recolección de datos, que fue impartido.

Para estudiar a esta unidad de análisis, se utilizó a una muestra constituida por Gerentes, Supervisores o Coordinadores del área de gestión de Recursos Humanos, del sector Consumo Masivo.

La muestra estuvo conformada por 16 sujetos pertenecientes a empresas de consumo masivo, las cuales estuviesen constituidas por un área de negocios de Gestión de Recursos Humanos y que además que presentaran bajo su supervisión Industriólogos egresados de la UCAB.

Cabe resaltar, que se garantizó la confidencialidad y el anonimato, tanto de la información como de la fuente proporcionada por las empresas. De este modo, los datos obtenidos con el apoyo del instrumento de recolección, no presentaron los nombres de las organizaciones. Debido a esto, se mostró un gran cuidado al momento de seleccionar la población y la muestra, que cumplieran con las premisas mencionadas con anterioridad.

4.- Muestra

La muestra es un *"subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 236). La cual está compuesta por dos tipos de muestras:

- Muestra probabilística: "*Subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 176).
- Muestra no probabilística o dirigida: *"Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 176).

En esta investigación, la muestra que se ajusta al contexto, es el muestreo no probabilística o dirigida, ya que dicha muestra fueron los 16 sujetos pertenecientes a empresas de consumo masivo, que poseyeran como parte de sus áreas de negocios, el departamento de Recursos Humanos y que además que presentaran bajo su supervisión Industriólogos egresados de la UCAB. De esta manera el muestreo no probabilístico, es definido como *"subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación"* (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, Baptista Lucio, 2006, Pág. 241), en donde la unidad de análisis se va a seleccionar a través de las características o criterios personales que sean de interés para la investigación, en este caso la muestra tiene que poseer las siguientes características de interés:

- Egresados de Universidades del Área Metropolitana de Caracas
- Gerentes, jefes y/o coordinadores del área de Recursos Humanos.

De igual modo, sigue con los principios de un muestreo intencional, como explica Ávila (2006) en su libro "Introducción a la metodología de la investigación" en donde expone que "*es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos. Se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es muy pequeña*" (Pág. 89)

La ubicación de los sujetos con estas características de interés, se realizó mediante información proporcionado de cualquier medio, que ayudara a ubicar a las personas factibles para completar las encuestas.

5.- Definición de variables

Para esta investigación se consideraron variables que pudieran ser medidas, observadas, evaluadas o inferidas y que con ellas se lograran obtener datos de la realidad (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 145). Dichas variables, constituyen el centro del estudio, ya que con ellas se puede conocer la información adecuada para arrojar los resultados respectivos.

La variable es presento a partir de su definición conceptual, la cual *"especifica que actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 146). Por tanto, el estudio tiene como variable central, las competencias de los Industriólogos, requeridas por la empresa de consumo masivo venezolana. Definiendo competencias como la *"combinacion dinamica de conocimientos, comprension, habilidades y capacidades"* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 3).

De igual manera, la definición operacional es el "*Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 111).

Así mismo, en las dimensiones, se describieron los siguientes criterios:

1) Datos personales.

2) Formación y oportunidades de empleo: *"La formación profesional incrementa y mejora las competencias que el trabajador requiere para tener mayores posibilidades de preservar su empleo o de obtener uno nuevo, así como de acceder a empleos mejor remunerados y con adecuadas condiciones de trabajo"* (Casanova, 2003, Pág. 25)

3) Competencias genéricas: "*Conocimientos transferibles"* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 40).

4) Competencias específicas: *"Conocimientos teóricos, prácticos y/o experimentales, y habilidades"* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 40).

Además, en las subdimensiones, se encuentran los siguientes criterios; tres de ellos, son tipos que pertenecen a las competencias genéricas, extraídos del proyecto Tuning Educational Structures in Europe:

1.- Competencias instrumentales: "*Capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas"* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 8).

2.-* Competencias interpersonales*: *"Capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales).* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 8).

3.- Competencias sistemáticas*:* *"Capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación, sensibilidad y conocimientos; para ello es preciso adquirir previamente competencias instrumentales e interpersonales"* (Universidad de Deusto. s.f., pág. 8).

Así mismo, las subdimensiones también están compuestas por 4 criterios extraídos de Chiavenato y de la UCAB:

1) Estudia los sistemas de Relaciones Industriales: *"analiza la realidad laboral y proponiendo políticas públicas en la materia; igualmente siendo un negociado, (...) y promotor del diálogo social, para la conciliación de intereses de conflicto que surgen entre los protagonistas del proceso productivo y la actividad económica"* (UCAB, 2017).

2) Subsistema de procesos de provisión de personas "*Se hallan relacionados con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican, reclutamiento y selección de personas, así como su integración a las tareas organizacionales*" (Chiavenato, 2001, Pág. 178)

3) Subsistema de procesos de aplicación de Recursos Humanos *"Incluyen los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros en la organización, el diseño del cargo que debe desempañar y la evaluación de desempeño en el cargo"* (Chiavenato, 2001, Pág. 281)

4) Subsistema de recursos de mantenimiento de Recursos Humanos *"Exige una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen los planes de compensación monetaria, beneficios sociales e higiene y seguridad en el trabajo"* (Chiavenato, 2001, Pág. 399)

5) Subsistema de procesos de desarrollo del personal: *"Incluyen las actividades de entrenamiento, desarrollo de personal y desarrollo organizacional. Representan inversiones efectuadas en las personas"* (Chiavenato, 2001, Pág. 549).

6.- Operazionaliación

Dado el contexto anterior, con la definición de las variables, las dimensiones y las subdimensiones, se presenta a continuación la operacionalización de la variable:

Variables	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítem
Competencias *"Las competencias representan una combinacion dinamica de conocimientos, comprension, habilidades y capacidades"* (Tunning, 2006).	Datos personales		Edad	1
			Sexo	2
			Situación laboral actual	3
			Cargo	4
	Formación y detalles del Industriólogo		Valoración de la formación del Industriólogo	5
			Año de egreso	6
			Área funcional	7
	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 – 4y5
			Comunicación oral y escrita de la propia lengua	Parte III – 6
			Conocimiento de una segunda lengua	Parte III – 7
			Habilidades básicas de manejo del computador	Parte III – 8
			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	Capacidad crítica y autocrítica	Parte III – 12

		interpersonales	Trabajo en equipo	Parte III – 17
			Habilidades interpersonales	Parte III – 18
			Capacidad de trabajar y comunicarse en equipo interdisciplinar	Parte III – 20 y 21
			Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Parte III – 22 y 24
			Compromiso ético	Parte III – 25
			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 – 2
			Capacidad de aprender	Parte III – 9
			Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Parte III – 13
			Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) y espíritu emprendedor	Parte III 14-27
			Liderazgo	Parte III – 19
			Habilidad para trabajar de forma autónoma	Parte III – 25
			Motivación al logro	Parte III – 29
			Preocupación por la calidad	Parte III – 28
	Competencias Específicas	Estudia los sistemas de Relaciones Industriales	Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en las diferentes formas de producción	Parte IV – 1
			Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales	Parte IV – 2
			Conoce la historia de las relaciones de trabajo	Parte IV – 3 Y 4

			en el país y el mundo e identifica interrelaciones con otros factores políticos, sociales y laborales	
		Procesos de provisión de personas	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de captación de personal en las organizaciones.	Parte IV – 5, 6, 7 y 8
		Procesos de Aplicación de Recursos Humanos	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de capacitaciones y desarrollo, conciliando los intereses y expectativas de las organizaciones y los de sus trabajadores.	Parte IV – 9, 10, 11 y 12
		Procesos de Mantenimientos de Recursos Humanos	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones	Parte IV – 13 y 14
			Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de seguridad y salud ocupaciones orientados a la previsión de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.	Parte IV – 15 Y 16
			Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla procesos de negaciones, concertación y diálogo entre los actores del sistemas de relaciones de trabajo en las organizaciones	Parte IV – 17 Y 18
		Procesos de Desarrollo del personal	Gestiona procesos de cambio organizaciones, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento de las organizaciones	Parte IV – 19, 20 y 21
			Planifica, ejecuta, hace seguimiento y cierra proyectos relacionados con la gestión del talento y la gestión de relaciones laborales en las organizaciones o para terceros	Parte IV – 22, 23 y 24

7.- Técnica de recolección de información

Instrumento de medición *"recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 276). Para ello en *"Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 277):

- La confiabilidad *"se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 277).
- La validez *"se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 277).
- La objetividad: *"Se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan".* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2006, Pág. 287).

Los datos en este estudio fueron obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario, el cual es el *"instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 217) cerrado los sujetos de interés. Con preguntas cerradas que *"Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Son más fáciles de codificar y analizar"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 217).

De esta forma para el instrumento de recolección de datos en esta investigación, se utilizó como base el cuestionario desarrollado por Blanco y Colmenares en el 2005, en su tesis denominada *"Perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna venezolana"*, el cual fue modificado para fines de este estudio, adaptándolo a la realidad. El instrumento, se encuentra formado por cuatro partes. La primera parte consta de 4 preguntas, la segunda parte de 3 preguntas, la

tercera parte de 29 preguntas y la cuarta parte de 24 preguntas. Dichas preguntas están orientadas a hacia la investigación de competencias de los Industriólogos, egresados de la UCAB, requeridas por las empresas de consumo masivo venezolanas. (Ver Anexo A)

El cuestionario se desarrolló y transmitió a la muestra por medio de Internet, con la ayuda de la interfaz de "Online Encuestas". Dicha página, cuenta con la inscripción de la UCAB para realizar todo tipo de encuestas de manera profesional, ya que la misma posee una sección estudiantil, que permite diseñar y crear cuestionarios en base a las necesidades de cada persona. De igual forma, la página se encarga de la distribución del instrumento a los participantes, a través de invitaciones con el servicio integrado de correo electrónico masivo. También permite analizar la información recolectada y arrojar resultados estadísticos como media aritmética, moda, desviaciones, entre otros y diagramas adecuados a cada uno de los requerimientos de los usuarios. Cabe destacar, que todas las preguntas fueron colocadas como obligatorias, por lo tanto no se presentaron respuestas sin contestar ni datos inválidos, dando en su totalidad cero datos perdidos, por SPSS.

8.- Confiabilidad y validez del instrumento de recolección de información

El instrumento de recolección de datos, fue validado por una serie de expertos en el área de Metodología y en el área de Competencias. Dicho instrumento, como se mencionó con anterioridad, fue elaborado para un proyecto de grado durante el año 2005 y validado por dos expertos en Metodología y un experto en Competencias y Recursos Humanos.

No obstante, para ser aplicado de manera específica en esta investigación se realizaron determinados cambios con el fin de poder utilizar el cuestionario de forma correcta. Estos cambios atienden en primer lugar, a añadir en la segunda parte dos preguntas correspondientes al año de egreso del Industriólogo y el área funcional en la cual se encuentran en la organización. Adicional, en segundo lugar se realizaron modificaciones, en las habilidades o competencias específicas de la cuarta parte, actualizándose a las competencias que se manejan en la Escuela de Ciencias Sociales tras el cambio de pensum del 2016. Dichas correcciones fueron identificadas y validadas por el tutor de la presente investigación Pedro Navarro, quien es Licenciado en Relaciones Industriales.

9.- Análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento de recolección, se utilizó el programa estadístico ideal para analizar los datos; debido a que su función es *"precisar los parámetros de la matriz de datos en el programa"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 278). Dicho programa fue el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión IBM SPSS Statistics 19, ya que *"trabaja de una manera muy sencilla: éste abre la matriz de datos y el investigador usuario selecciona las opciones más apropiadas para su análisis"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 279). Con la finalidad de entender las variables de la investigación que fueron recolectadas en el estudio. De esta forma se descargó la base de datos del servidor de Online Encuesta y se trasladó a la matriz de datos del programa estadístico SPSS.

Se crearon varias bases de datos de acuerdo al número de sección en la que se encuentra divida el instrumento de recolección de datos, para facilitar el análisis de cada indicador. De esta forma se hizo más ameno, el calcular las frecuencias, porcentajes y media; adicionalmente los gráficos de datos, que fueron obtenidos mediante el uso de dicho programa y con la finalidad de acompañar al análisis de cada uno de las competencias.

Se manejó una distribución de frecuencias para ordenar los datos. Así mismo Hernández, Fernández-Collado & Baptista (2010) explican que la distribución de frecuencias puede complementarse con porcentajes para cada categoría. Por lo tanto, se construyeron categorías analizadas a través de porcentajes, que a su vez fueron evaluadas mediante las medidas de tendencia central, con la finalidad de conocer las puntuaciones promedio de la muestra en las diferentes categorías del análisis. Estas medidas de tendencia central son:

- Media: *"Es el promedio aritmético de una distribución y es la medida de tendencia central más utilizada"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 293).

-Moda: *"Categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia"* (Hernández, Fernández-Collado, Baptista, 2010, Pág. 292).

10.- Aspectos asociados a la factibilidad del estudio

El estudio fue efectuado en 16 sujetos trabajaran en empresas de consumo masivo. Aplicando el instrumento recolección que se ajusta a los parámetros de la investigación, es decir el cuestionario cerrado. Dicho instrumento fue impartido a Gerentes, Supervisores o Coordinadores del área de Recursos Humanos.

La vía de aplicación fue virtual, es decir, los investigadores enviaron a cada uno de los sujetos, el instrumento de recolección de datos mediante la opción de distribución masiva de la encuesta, por medio de la aplicación donde se desarrollo. Cada uno de los individuos poseía un usuario y una contraseña única, que fue arrojada por la aplicación, para asegurar y mantener la validez de los datos recolectados.

11.- Consideraciones éticas

Los investigadores recolectaron los datos, respetando los derechos civiles, estipulados en el Artículo 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual expresa que: *"Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación"* (1999, Pág. 74). Por lo cual el cuestionario se aplicó a sujetos claves, sin embargo, no fue revelada su información personal.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, en este capítulo se darán a conocer todos y cada uno de los resultados obtenidos durante el estudio, a través de la presentación de tablas y gráficos donde se expondrán los datos por medidas de posición central, entre otros. Todo esto con la finalidad de alcanzar el objetivo principal de la investigación, el cual pretende: Hallar y describir, el perfil de competencias que las empresas de consumo masivo venezolanas, requieren de los Industriólogos egresados de la UCAB.

El análisis de resultados que se presenta a continuación, cuenta en su estructura con un análisis de cada uno de los ítems que se presentan en la operacionalización. De esta forma, se realizan divisiones en los análisis de acuerdo al número de partes en la que se encuentra conformado el instrumento de recolección de datos del presente estudio. A su vez para una mayor comprensión, los análisis de la Parte III y IV, están segmentando a las respuestas de las categorías “Desempeño de los profesionales de RRII en esta organización” y “Importancia de la competencia en la organización”.

Luego se pasa un análisis comparativo del perfil de los licenciados en RRII, según la apreciación de las empresas de consumo masivo y las competencias exigidas en la actualidad por dichas empresas, identificando las brechas existentes entre ambos perfiles.

1.- Análisis por Ítem

1.1.- Parte I. Datos Personales.

1.1.1.- Edad.

En cuanto a la edad, encontramos que la moda, es decir el dato que más se repite en la muestra seleccionada, es 33, la cual además constituye un 18,8% de la población, representada a través de 3 sujetos. De igual manera, se encontró un 12,5% que representa a dos individuos que poseen 35 años y otro 12,5% correspondiente a 36 años de edad. Referente al resto de la población estudiada, que conforma un 44,1%, representan edades cuyas frecuencias corresponden al valor 1, es decir, solo se encuentran presentes una vez en la distribución.

Tabla 1

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	28	1	6,3	6,3	6,3
	33	3	18,8	18,8	25,0
	35	2	12,5	12,5	37,5
	36	2	12,5	12,5	50,0
	37	1	6,3	6,3	56,3
	38	2	12,5	12,5	68,8
	40	1	6,3	6,3	75,0
	42	1	6,3	6,3	81,3
	47	1	6,3	6,3	87,5
	48	1	6,3	6,3	93,8
	53	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

La mayor concentración de datos se encuentra entre las edades comprendidas de 33 años a 38 años. Eso significa que para esta muestra de gerentes, jefes y/o coordinadores del área de Recursos Humanos de empresas de consumo masivo, al rango de edad se encuentra entre los 33 y los 38, siendo el promedio 38,25 años (ver Anexo D). Esto se representa gráficamente a continuación:

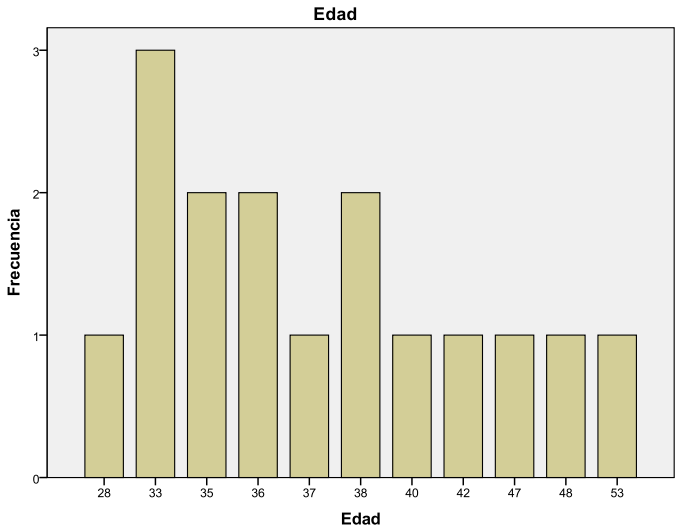

Gráfico 2

1.1.2.- Género.

En cuanto al género, encontramos que un 75,0% de los datos hallados, corresponden a la categoría femenino (ver Anexo B), que representa a doce sujetos de la distribución. En cambio, solo cuatro representan el género masculino, que obedece a un 25,0%. Se evidencia una media de 1,25 (ver Anexo D).

Tabla 2

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	12	75,0	75,0	75,0
	Masculino	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.1.3.- Situación laboral actual.

En cuanto el ítem de situación laboral actual, encontramos un 56,3% de la muestra que evalúa a los Industriólogos, en la actualidad son sujetos que se encuentran trabajando en un puesto no relacionado con sus estudios, esto implica que, son gerentes, supervisores, coordinadores en el área de Recursos Humanos y realmente no estudiaron la profesión de Relaciones Industriales o una carrera a fin a dicha área. Como se puede observar dado el comportamiento de los datos en esta categoría de respuesta.

Un 37,6% de la muestra indica que en la actualidad se encuentran trabajando en puestos relacionados con sus estudios. Es decir, dicha categoría de respuesta, arroja que son Gerentes, Supervisores, Coordinadores en el área de Recursos Humanos y que estudiaron carreras afines a dicha área.

Así mismo, existe un 6,3% que representa a un sujeto, que en la actualidad se encuentra ampliando estudios. Lo que se traduce en que dicho sujeto se encuentra en el proceso de preparación académica en algún área relacionada con las Relaciones Industriales, a fin de complementar sus estudios.

La media para esta distribución, se ubica en 1,69 (ver Anexo D), y la moda se encuentra en 2, lo que significa que los individuos que se encuentran en los cargos de Director, Gerente, Coordinador, entre otros, están trabajando en un puesto que no está relacionado con el área del presente estudio.

Tabla 3

Situación laboral actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Trabajando en puesto relacionado con sus estudios	6	37,5	37,5	37,5
	Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios	9	56,3	56,3	93,8
	Ampliando Estudios	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.1.4.- Cargo que ocupa en la Organización.

En cuanto a este ítem se evidenció que el 56,4% de la distribución fue evaluada por Directores de RRHH, Gerentes de Relaciones Laborales y Gerentes de RRHH, cada uno con un 18,8% de la distribución. Con 12,5% encontramos que lo completaron Gerentes de Staff y Bienestar Social, Gerentes de Compensación (Reward), Coordinadores de RRHH, para un total de 37,5%.

En cuanto al 6,3% restante, fue completado con una frecuencia correspondiente al valor uno, por un Gerente RRHH MKT.

Tabla 4

Cargo que ocupa en la Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Director RRHH	3	18,8	18,8	18,8
	Gerente Staff y Bienestar Social	2	12,5	12,5	31,3
	Gerente de Relaciones Laborales	3	18,8	18,8	50,0
	Gerente de Reward	2	12,5	12,5	62,5
	Gerente RRHH MKT	1	6,3	6,3	68,8
	Coordinador RRHH	2	12,5	12,5	81,3
	Gerente RRHH	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.2.- Parte II. Formación y detalles del Industriólogo.

1.2.1.- Cree que la instrucción que ha recibido el profesional en Relaciones Industriales (según lo demuestra con su desempeño) ¿Ha sido adecuada?

En cuanto a este ítem, se halló que un 62,5% de la muestra afirma que de acuerdo al desempeño que han demostrado los Industriólogos, consideran que han recibido una instrucción suficiente, esto representa a diez sujetos. Aquí se evidencia que la mayor cantidad de respuestas están contenidas en esta categoría de respuesta.

Referente al 25%, se encontró que cuatro sujetos afirmaron que los Industriólogos de acuerdo a du desempeño, han recibido algo de instrucción.

De acuerdo al 12,5% restante de la distribución, se observa que consideran que los profesionales de las relaciones industriales han recibido mucha instrucción.

Tabla 5

Cree que la instrucción que ha recibido el profesional en Relaciones Industriales (según lo demuestra con su desempeño) ¿Ha sido adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	10	62,5	62,5	75,0
	Algo	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.2.2.- Indique el año de egreso del observado Industriólogo.

En cuanto a este ítem, la moda, que obedece al dato que más se repite corresponde al año 2014. Es decir, que en este año egresó de la universidad el 31,3% de la población evaluada, representando a cinco Industriólogos de la muestra.

Existe un 18,8% de la muestra que egresaron en el año 2015. Referente al 50,4% restante de la población, hallamos que se graduaron en años varios y cuyas distribuciones se repiten una vez.

Tabla 6

Indique el año de egreso del observado Industriólogo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1990	1	6,3	6,3	6,3
	1996	1	6,3	6,3	12,5
	1997	1	6,3	6,3	18,8
	2004	1	6,3	6,3	25,0
	2008	1	6,3	6,3	31,3
	2009	1	6,3	6,3	37,5
	2011	1	6,3	6,3	43,8
	2012	1	6,3	6,3	50,0
	2014	5	31,3	31,3	81,3
	2015	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.2.3.- ¿Cuál es el área funcional a la que pertenece?

En cuanto a este ítem se identificó que los Industriólogos evaluados, se encuentran en diversas áreas funcionales o cargos. De los 16 datos obtenidos solo se presentan que existen dos Jefes de RRHH y dos Analistas de Reward, con frecuencias de 12,5% para ambos cargos.

Esto se puede deber a la estructura interna de cada organización, ya que la división y la forma de establecer los cargos en cada empresa varia, por diversos factores como lo puede ser su misión, el tamaño de la misma, las relaciones que presentan con los clientes, entre otras variables.

Tabla 7

¿Cuál es el área funcional a la que pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Analista Captación y Desarrollo	1	6,3	6,3	6,3
	Analista de Relaciones Laborales	1	6,3	6,3	12,5
	Analista de Reward	2	12,5	12,5	25,0
	Analista de Seguros	1	6,3	6,3	31,3
	Analista RRHH	1	6,3	6,3	37,5
	Analista Staff y bienestar social	1	6,3	6,3	43,8
	Analista Talent	1	6,3	6,3	50,0
	Coordina de RRHH MKT	1	6,3	6,3	56,3
	Coordinadora de Relaciones Laborales	1	6,3	6,3	62,5
	Coordinadora Staff y bienestar social	1	6,3	6,3	68,8
	Gerente de Reward	1	6,3	6,3	75,0
	Gerente RRHH MKT	1	6,3	6,3	81,3
	Jefe de RRHH	2	12,5	12,5	93,8
	Jefe de Selección y Desarrollo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

1.3.- Parte III. Competencias Genéricas.

1.3.1.- Desempeño de los profesionales de RRII en las organizaciones.

- *Capacidad de análisis y síntesis.*

En el ítem Capacidad de análisis y síntesis, se obtuvo una media de 3,31 (ver Anexo D), que indica la respuesta más seleccionada por los individuos, para esta situación. Arrojando que, los Industriólogos poseen un desempeño suficiente para dicha habilidad o competencia. Esto quiere decir que un 56,3% de los encuestados consideran que, en esta muestra en específico, los Industriólogos en sus labores diarias, poseen una capacidad de análisis y síntesis suficiente, que se adecua al sector industrial al cual pertenecen. Sin embargo, un 37,5% afirma que estos egresados, superan lo suficiente y los ubican en la categoría de mucho. En contraparte de ello, encontramos que solo un 6,3% son los que no poseen a plenitud la capacidad de análisis y síntesis que requieren las empresas venezolanas de consumo masivo. Este aspecto, puede ser mejorado a futuro, a través de técnicas que permitan fortalecer la compresión de los estudiantes para a su vez potenciar su análisis y posterior síntesis. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 8

Capacidad de análisis y síntesis

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	9	56,3	56,3	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

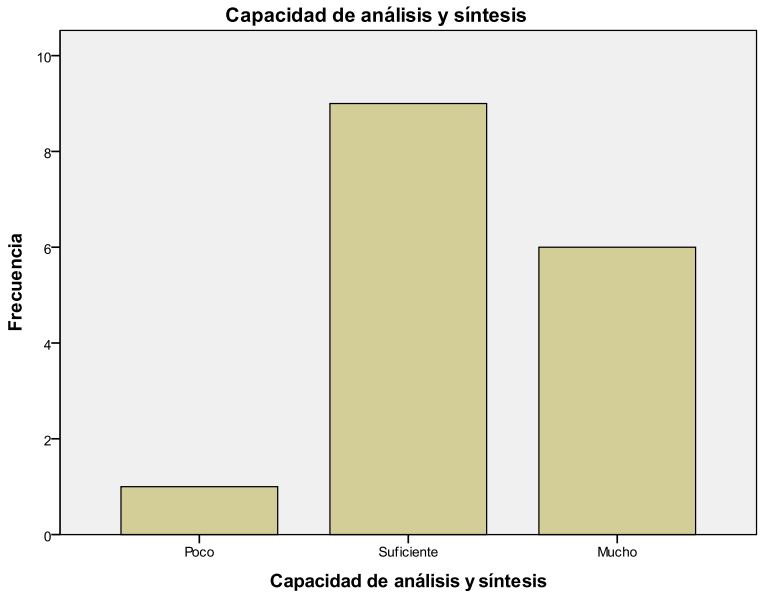

Gráfico 3

- *Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica.*

En cuanto a este ítem, encontramos que el 50,0% de los encuestados, considera que es suficiente la capacidad que poseen los Industriólogos de aplicar conocimientos en la práctica, esto indica que la mitad de la muestra considera que es suficiente para la organización en la cual se encuentran. Así mismo, el otro 37,0% de la muestra considera que es mucho la capacidad que poseen en esta competencia. Es evidente que, en la práctica los Industriólogos aplican los conocimientos previamente adquiridos, ya sea durante la época estudiantil o en su trayectoria laboral, lo que les permite iniciarse con un conocimiento teórico que más tarde fortalece los espacios prácticos en donde se puedan aplicar los mismos. Ante esto, como contraparte, solo el 12,5% de la muestra consideran que es poca la capacidad que poseen los egresados para cumplir con esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 9

Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	8	50,0	50,0	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

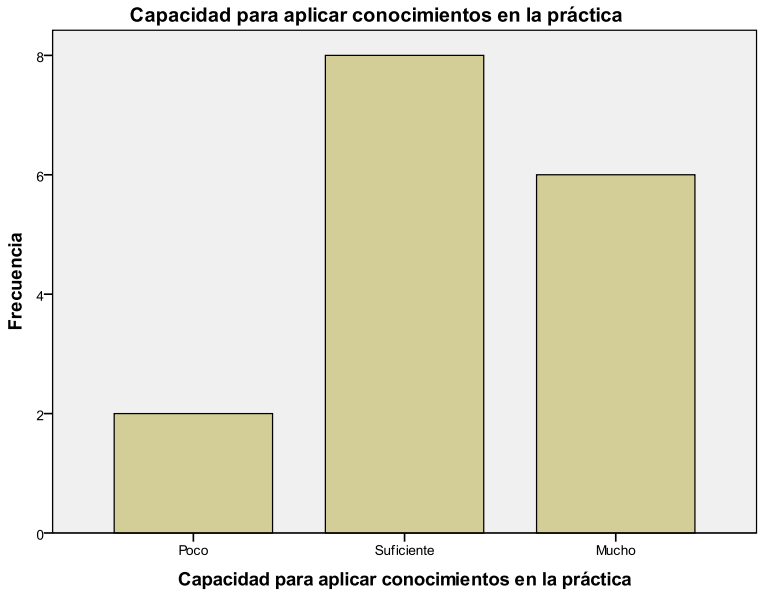

Gráfico 4

- *Planificación y gestión del tiempo.*

De acuerdo a las estadísticas, este ítem refleja que un 43,8% considera que los Industriólogos planifican de manera efectiva sus actividades, de forma tal de gestionar el tiempo de manera concreta y equilibrada. Sin embargo, esta competencia a pesar de que pudo ser aprendida en la universidad, es algo que va a depender del ritmo de trabajo que ejerza la organización en su día a día. En contraste de esto, encontramos que un 32,3% considera que es suficiente el nivel que desarrollan en esta competencia. Representado así, un 75,1% de la muestra que considera que estas competencias las poseen los Industriólogos y que son evidencias en su cotidianidad en las empresas donde se desempeñan.

Así mismo, con un 18,8% que representa a 3 sujetos de la muestra, se evidencia que hay una parte de la muestra que considera que es poca la planificación y gestión del tiempo. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 10

Planificación y gestión del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	3	18,8	18,8	25,0
	Suficiente	5	31,3	31,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

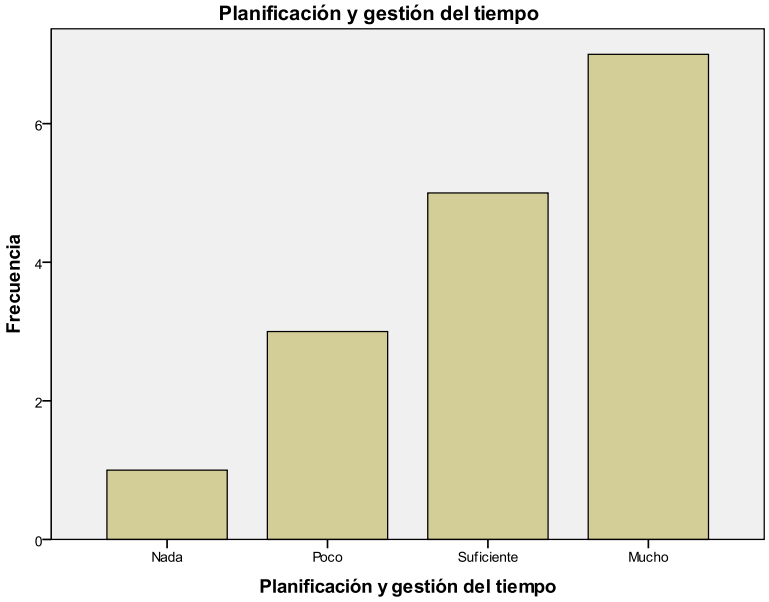

Gráfico 5

- *Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.*

En esta competencia, se encontró que el 50,0% de los encuestados, considera que es suficiente la capacidad de los Industriólogos en poseer conocimientos generales básicos sobre el área de estudio. Es decir, que aún en el ámbito laboral continúan ejecutando herramientas y hallazgos conocidos en la época estudiantil. Así mismo, el 43,8% de la muestra indica que es mucho el nivel que poseen en esta competencia. Por lo que se puede decir, que la mayoría de la muestra apunta a inferir que los Industriólogos en esta competencia se encuentran preparados.

De igual manera, el 6,3% considera que los Industriólogos, poseen pocos conocimientos generales básicos sobre el área de estudio. Ante este, se evidencia que este nivel no es representativo, en comparación con el resto de la población evaluada, ya que este porcentaje representa a un sujeto de la muestra seleccionada para esta investigación. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 11

Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	8	50,0	50,0	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 6

- *Conocimientos básicos de la profesión.*

En este ítem, se encontró que el 50,0% de los encuestados, considera que es suficiente los conocimientos básicos que los Industriólogos poseen de la profesión. Seguido de un 37,5% que considera que es mucho el desarrollo de esta categoría. Esto arroja, que los egresados en cuanto al desenvolvimiento y aplicación de los conocimientos de su

profesión, en las diversas organizaciones en donde se encuentran, mantienen un nivel aceptable para dichas organizaciones.

Por el contrario, encontramos a dos sujetos, que representan un 12,5% de la muestra, que considera que en el campo laboral y en el desenvolvimiento profesional de los Industriólogos, existen pocos conocimientos básicos de la profesión. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 12

Conocimientos básicos de la profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	8	50,0	50,0	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

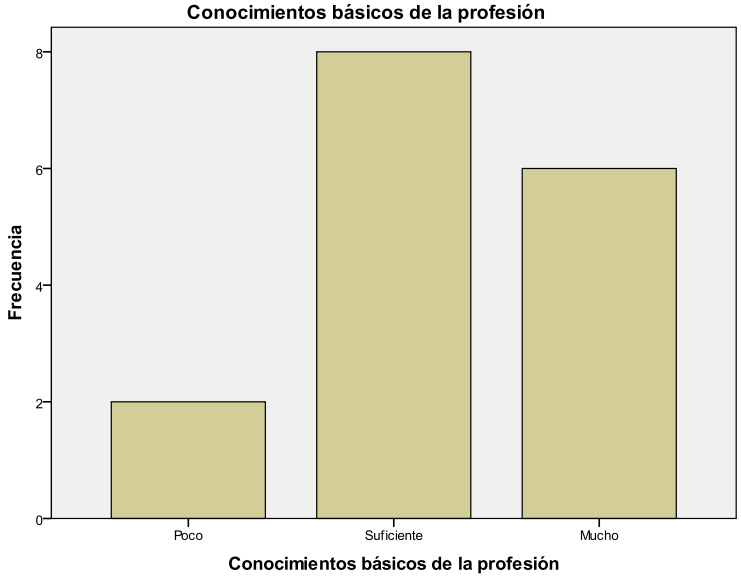

Gráfico 7

- *Conocimiento oral y escrito del propio idioma*.

En cuanto al conocimiento oral y escrito del propio idioma, los datos arrojaron que existe un 56,3% que considera que el desempeño de esta competencia, es suficiente, seguido por un 31,3% que evalúa y centra a los Industriólogos en una categoría de mucho empoderamiento de la misma. Este factor, es evaluado de forma rutinaria y constante, ya

que el Industriólogo debe hacerle frente diariamente a un buen manejo del conocimiento oral y escrito.

De igual manera, se encontró que un 12,5% de la muestra, considera que es poco la fortaleza y desenvolvimiento que poseen los Industriólogos en esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 13

Conocimiento oral y escrito del propio idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	9	56,3	56,3	68,8
	Mucho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

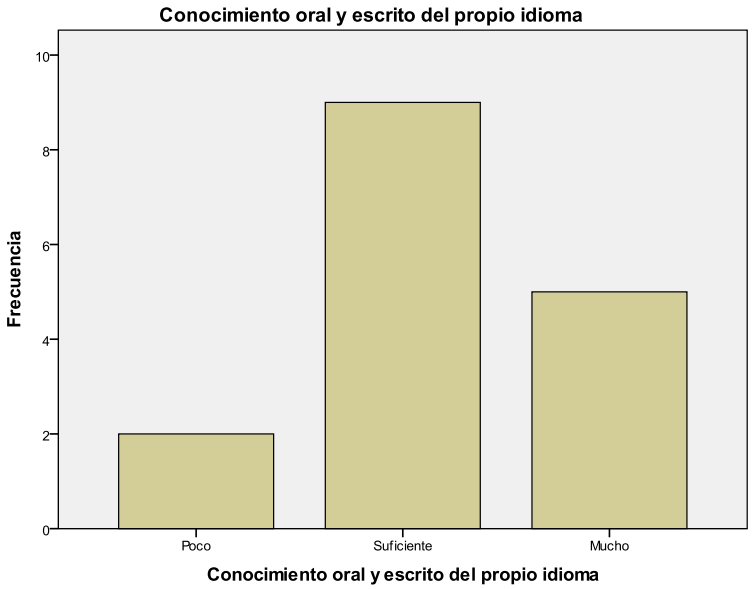

Gráfico 8

- *Conocimientos de un segundo idioma*.

En cuanto al conocimiento de un segundo idioma, se encontró que existe cierta deficiencia en cuanto a esta competencia, ya que un 43,8% consideran que es poco el conocimiento que se posee. Seguido de un 50,0% que arroja que es suficiente. Y solo un 6,3% que representa a un sujeto, considero que es mucho. Esto implica que esta competencia se puede tomar como una posible área de mejora en el futuro, de modo tal de

potencia al perfil de egresado y fortalecer su campo laboral, con el desarrollo de otras alternativas lingüísticas. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 14

Conocimientos de un segundo idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	7	43,8	43,8	43,8
	Suficiente	8	50,0	50,0	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

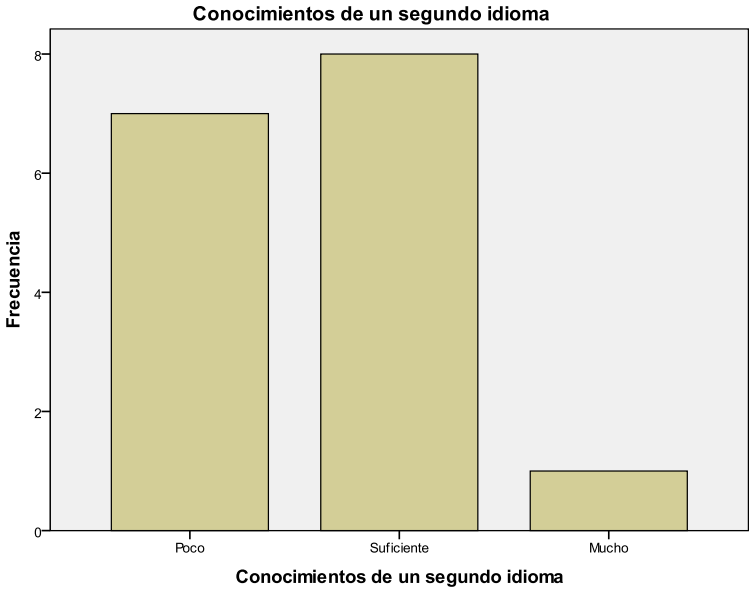

Gráfico 9

- *Habilidades básicas de manejo del ordenador*.

En este ítem, se puede observar de forma clara que la mayoría considera que es suficiente el manejo de las habilidades o nociones básicas de manejo del ordenador en los Industriólogos, ya que esta categoría representa un 75% de la muestra evaluada, seguido de un 18,8% que considera que es mucho el desarrollo de esta competencia. Esto puede obedecer a que en la actualidad los procesos organizacionales son empleados a través de diversos programas o plataformas tecnológicas, que simplifican la operatividad y aumenta la eficiencia entre las diversas áreas funcionales.

Se encontró, además, que solo un 6,3% de la población de estudio, considera que es poco las habilidades básicas de manejo del ordenador en las organizaciones. Sin embargo, no se considera que sea un porcentaje representativo en referencia a la muestra, ya que solo representa un sujeto. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 15

Habilidades básicas de manejo del ordenador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	12	75,0	75,0	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

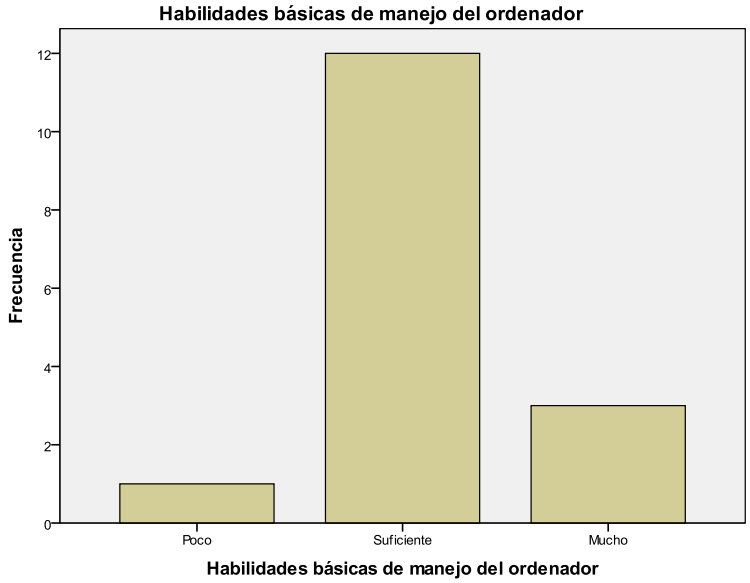

Gráfico 10

- *Habilidades de investigación.*

En cuanto a las habilidades investigativas que conservan los Industriólogos, se considera que poseen un nivel suficiente, ya que lo afirma el 75% de la población encuestada. Esta competencia, puede ser complementada con las habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes), ya que para llevar a cabo una investigación, se debe tomar en consideración la búsqueda, el análisis y la síntesis de diversas fuentes de información para idear un estudio fiable. Así mismo, un

18,8% considera que es mucho el nivel que estos profesionales poseen en cuanto a labores investigativas. Un 6,3% de la población, indica que es poco el desarrollo de esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 16

Habilidades de investigación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	12	75,0	75,0	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

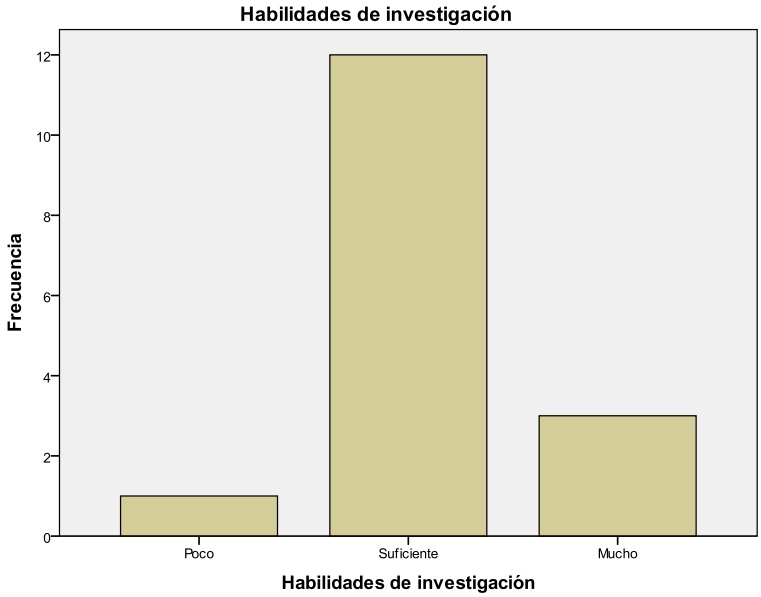

Gráfico 11

- *Capacidad de aprender.*

En cuanto a la capacidad de aprendizaje que poseen los Industriólogos, se encontró que un 75,0% de la muestra considera que es suficiente el desempeño que poseen en esta competencia, representando a 12 sujetos de la muestra. Esto arroja que estos profesionales son capaces de complementar sus diversas competencias, como lo son la capacidad de análisis y síntesis, manejo del ordenador, conocimiento de la profesión y para tener una capacidad más efectiva de aprendizaje en su ámbito laboral. De igual manera, un 18,8% considera que mucho el desempeño de esta competencia en su desarrollo dentro de la

organización. Solo un 6,3% de la muestra, indica que es poco la capacidad de aprendizaje dentro de la organización, lo cual puede responder a otras aristas, como la motivación que posee el trabajador ante la posición que ocupa, el clima organizacional, la curva de aprendizaje de cada individuo u otros factores que subyacen en el entorno.

Tabla 17

Capacidad de aprender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	12	75,0	75,0	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

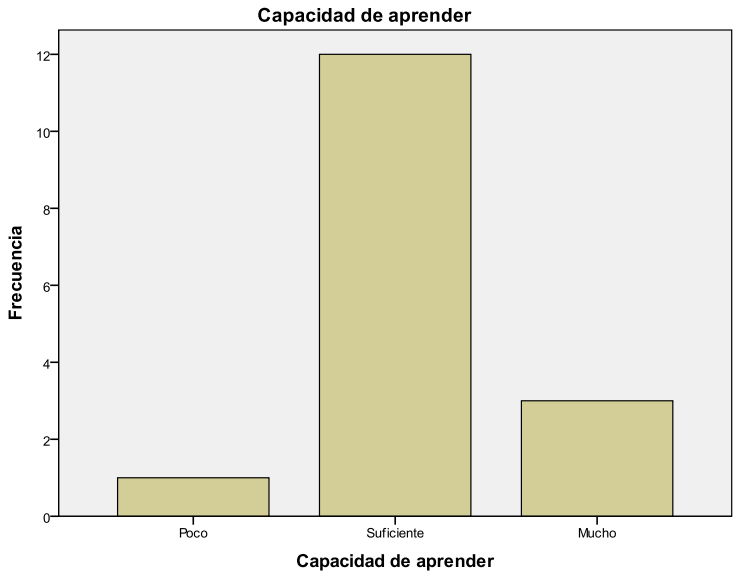

Gráfico 12

- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes).

En cuanto a las habilidades de gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes), existe una concentración elevada de los datos en categoría, ya que se encontró que un 87,5% considera que es suficiente el desarrollo de esta competencia. Lo cual se puede contrastar con la competencia de habilidades de investigación, ya que esas habilidades se complementan con la búsqueda y análisis de la información en diversas fuentes.

En contra parte de este escenario, se evidencia que un 12,6% de la muestra posee una disparidad de opinión con respecto a la categoría de suficiente, ya que un 6,3% considera que es poco y un 6,3% considera que es mucho el desarrollo de esta competencia.

Tabla 18

Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	14	87,5	87,5	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

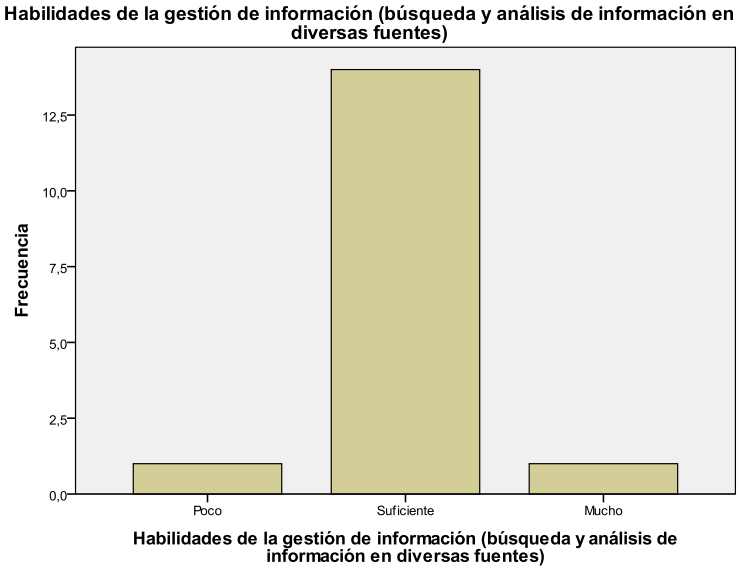

Gráfico 13

- *Capacidad crítica o autocrítica.*

En cuanto a la capacidad crítica o autocrítica, se observa que un 62,5% de la población evaluada considera que es suficiente el desenvolvimiento que poseen los egresados en esta competencia. Nuevamente, encontramos una concentración elevada de los datos en una misma categoría, lo que arroja que más de la mitad de la muestra seleccionada posee la misma opinión de evaluación.

En cuanto a las otras categorías, se evidenció que un 25,0% considera que es mucho el desarrollo de esta competencia y que un 12,5% considera que es poco el empleo de esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 19

Capacidad crítica o autocrítica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	10	62,5	62,5	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

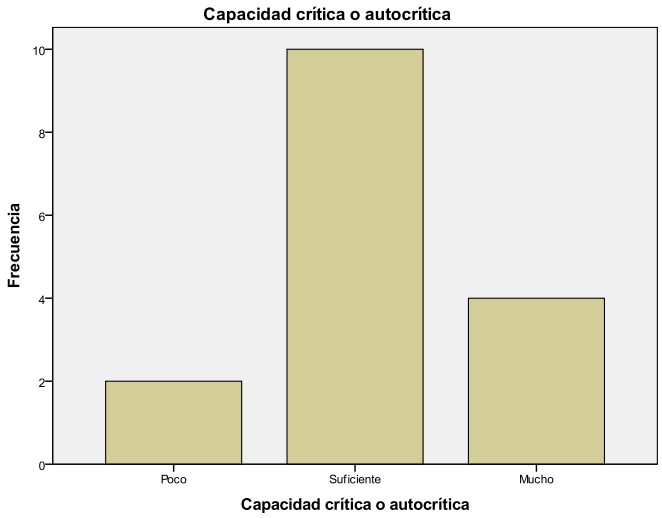

Gráfico 14

-*Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones*.

Referente a esta competencia, se encontró que un 43,8% considera que es suficiente la capacidad que poseen los Industriólogos para adaptarse a nuevas situaciones. Así mismo, un 37,5% evalúa como en la categoría de mucho esta capacidad. Lo que infiere que un 81,3% considera que esta competencia en efecto existe y la desarrollan los Industriólogos en las diversas organizaciones en las cuales de desempeñan.

En cuanto al 18,8% restante de la muestra, considera que esta competencia es poco desarrollada. Entonces, siento esta opinión un poco menos de la cuarta parte de la muestra, puede responder a factores personales de los individuos, ya que cada sujeto de acuerdo a

sus experiencias reacciona sobre situaciones de conflicto o de cambios. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 20

Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	7	43,8	43,8	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

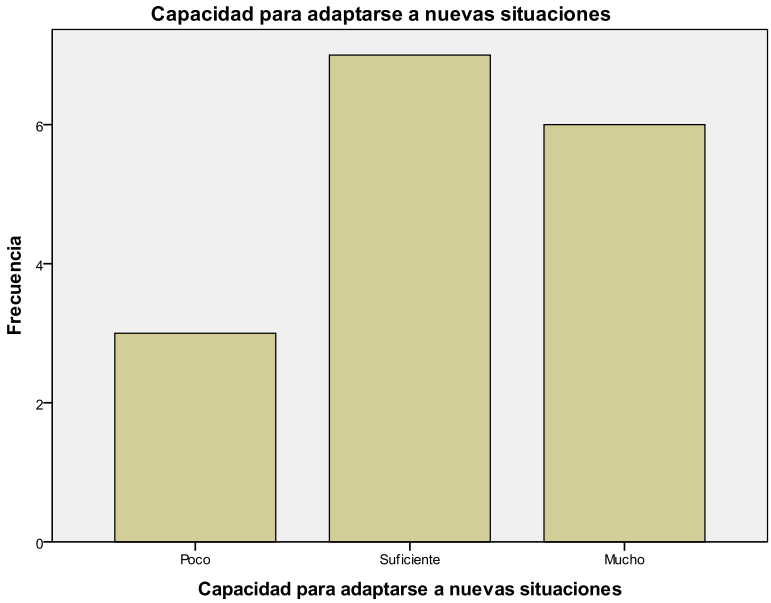

Gráfico 15

-Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas.

En esta competencia, se encontró que un 43,8% cataloga como suficiente la capacidad del Industriólogo de generar nuevas ideas, mismo porcentaje que considera y cataloga como mucho esta misma competencia. Constituyendo un 87,6% de la muestra que considera que en efecto esta competencia existe en el desenvolvimiento de estos profesionales.

En cuanto al 12,5% de la muestra restante, se observa que considera que es poco la fortaleza que poseen los Industriólogos en esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 21

Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	7	43,8	43,8	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

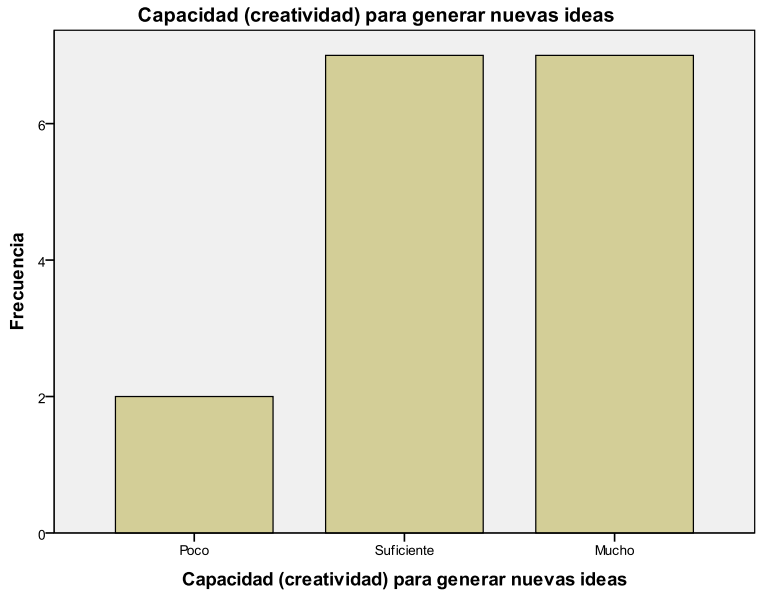

Gráfico 16

-Resolución de problemas.

En cuanto al ámbito de resolución de problemas, se evidenció que el 50,0% de la población estudiada, considera que es suficiente el nivel de desarrollo que poseen estos profesionales en esta competencia. Un 31,3% arroja que es mucho la capacidad que poseen sobre esta competencia. Se observa que 13 sujetos, consideran que esta capacidad se encuentra presente en el desenvolvimiento de los profesionales, en el campo laboral. Esto fortalece el manejo de otras competencias, ya que facilita la comunicación entre equipos de trabajo y toma de decisiones en momentos claves.

Un 18,8% considera que es poca la capacidad de resolución de problemas en los Industriólogos. Sin embargo, este aspecto pudiera ser fortalecido a través del empoderamiento en los trabajadores al momento de la toma de decisiones, que minimicen riesgos y conflictos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 22

Resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	8	50,0	50,0	68,8
	Mucho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 17

-*Toma de decisiones.*

Referente a la toma de decisiones, se evidencia que un 81,3% de los Industriólogos, poseen esta competencia. De los cuales, 43,8% opina que es suficiente y un 37,5% opina que es mucho. En ambos casos, se demuestra que estos profesionales, tienen la capacidad de comprender el entorno y cada aspecto del mismo, para posteriormente tomar una decisión concreta que beneficie las partes involucradas.

Así mismo un 18,8% de la población, indica que es poco el nivel que poseen los Industriólogos para tomar decisiones organizacionales, sin embargo, este aspecto puede ser potenciado, para mejorar la eficiencia en el equipo de trabajo. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 23

Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	7	43,8	43,8	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

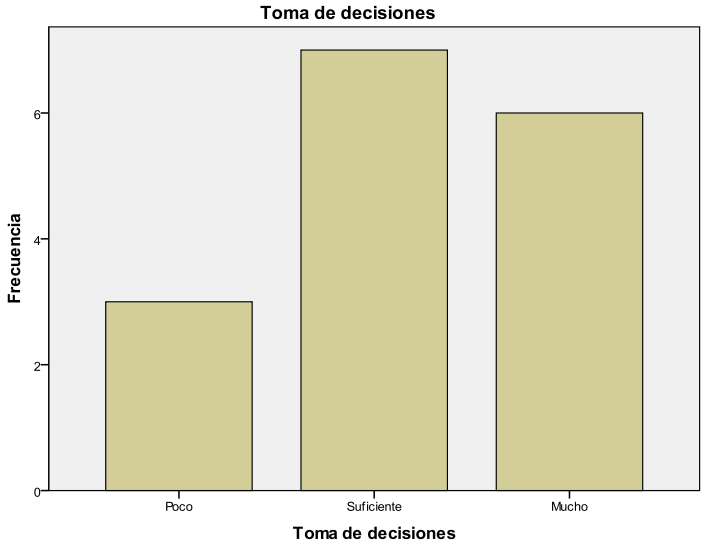

Gráfico 18

- *Trabajo en equipo.*

En cuanto al trabajo equipo, se evidenció que un 31,3% de los sujetos encuestados, considera que existe un nivel suficiente para esta competencia. Sin embargo, este porcentaje es superado por la categoría de mucho, ya que el 43,8% de la población, considera la antes mencionada. Esto infiere que usualmente los Industriólogos, son profesionales que trabajan en equipo, para lograr los objetivos funcionales u organizacionales.

Un 25%, indica que es poco la fortaleza que poseen en esta competencia. En estos casos, las organizaciones pudieran evaluar que aspectos o características de sus equipos de trabajo, fomentan que esta competencia no sea plenamente desarrollada. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 24

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	4	25,0	25,0	25,0
	Suficiente	5	31,3	31,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

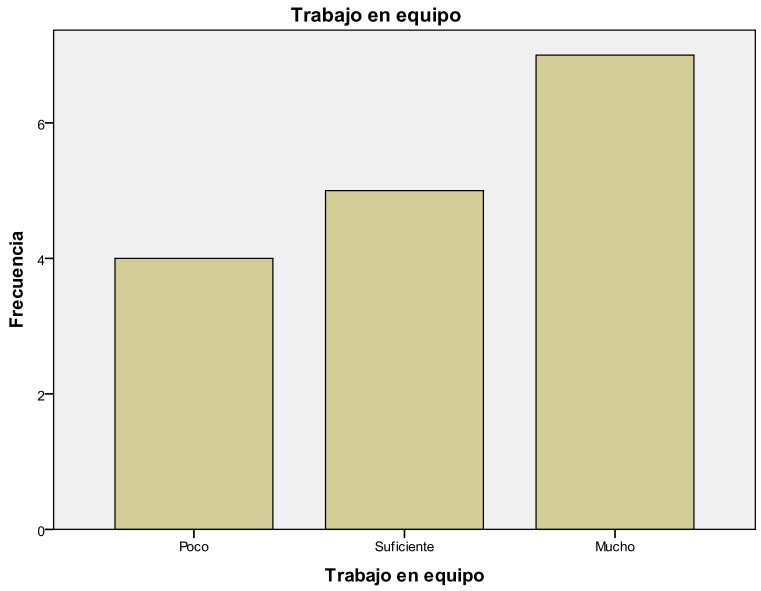

Gráfico 19

-Habilidades interpersonales.

En cuanto a las habilidades interpersonales de los Industriólogos, se encuentra que un 43,9% de los sujetos encuestados, considera que es suficiente el nivel que poseen. De igual manera, un 31,3% de la muestra evalúa a estos profesionales en una categoría de poco, en esta competencia. Así mismo, un 25% opina que es mucho el desarrollo de la misma. Finalmente, se puede decir, que este aspecto puede ser potenciado y reforzado a través del tiempo, para complementar el perfil integral de los Industriólogos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 25

Habilidades interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	5	31,3	31,3	31,3
	Suficiente	7	43,8	43,8	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

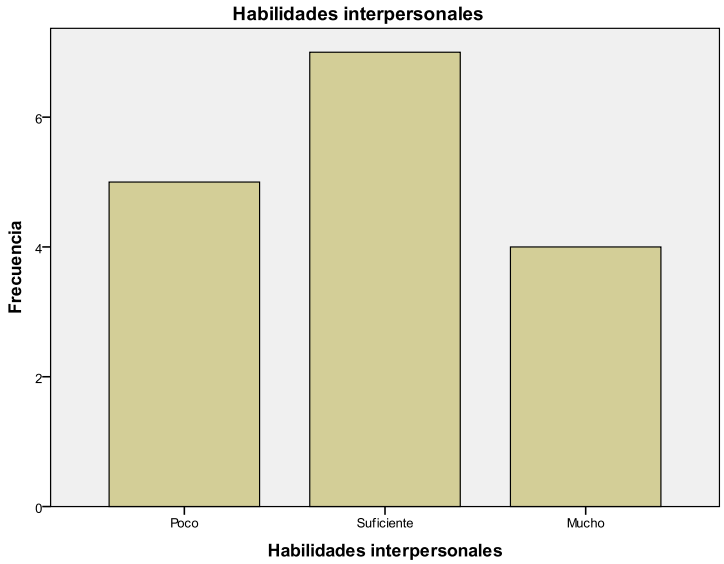

Gráfico 20

- *Liderazgo.*

En este ítem, se observa que un 43,8% de los sujetos encuestados, considera que es suficiente el nivel que poseen de liderazgo. Así mismo, un 31,3% de la muestra afirma que estos profesionales se catalogan con una categoría de mucho, en esta competencia.

Un 25% opina que es poco el desarrollo de liderazgo que poseen los Industriólogos. De igual manera, existen diversas estrategias de liderazgo que pueden ser tomadas para reforzar esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 26

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	4	25,0	25,0	25,0
	Suficiente	7	43,8	43,8	68,8
	Mucho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

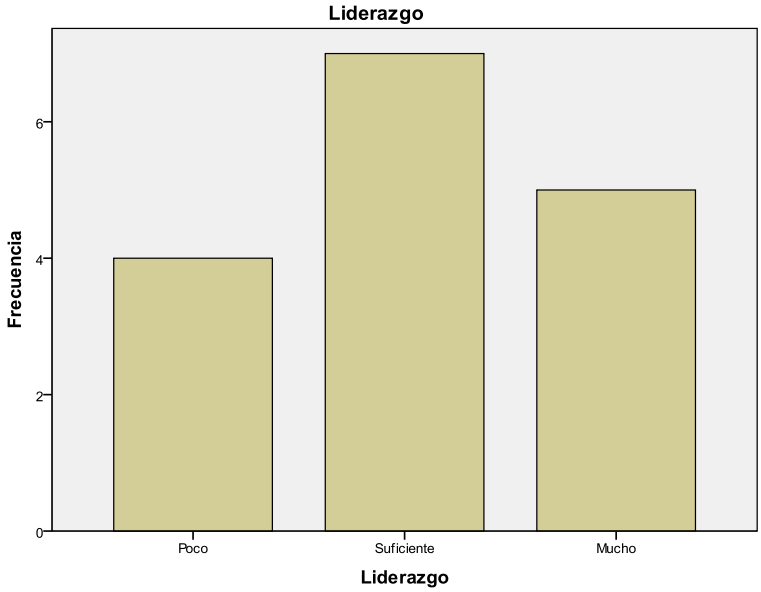

Gráfico 21

-*Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar*.

En cuanto a este ítem, encontramos que un 43,8% posiciona como suficiente el nivel que poseen los Industriólogos en la capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar, ubicándose en la mayor agrupación de datos para esta competencia. Seguido de la categoría de mucho con un 37,5%. Infiriendo que un 81,3% de la población admite que esta capacidad forma parte de la cotidianidad y desempeño de los Industriólogos en las diversas organizaciones.

Un 18,8% identifica que es poco o nada la presencia de esta competencia. Representando a tres sujetos de la muestra. En este caso, hay que considerar que, en las organizaciones, el trabajar en equipo, dependerá en cierta medida, en la aceptación de los miembros que conforman ese grupo, ya que cada grupo posee un mecanismo de

funcionamiento en cuanto a los roles preestablecidos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 27

Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	2	12,5	12,5	18,8
	Suficiente	7	43,8	43,8	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

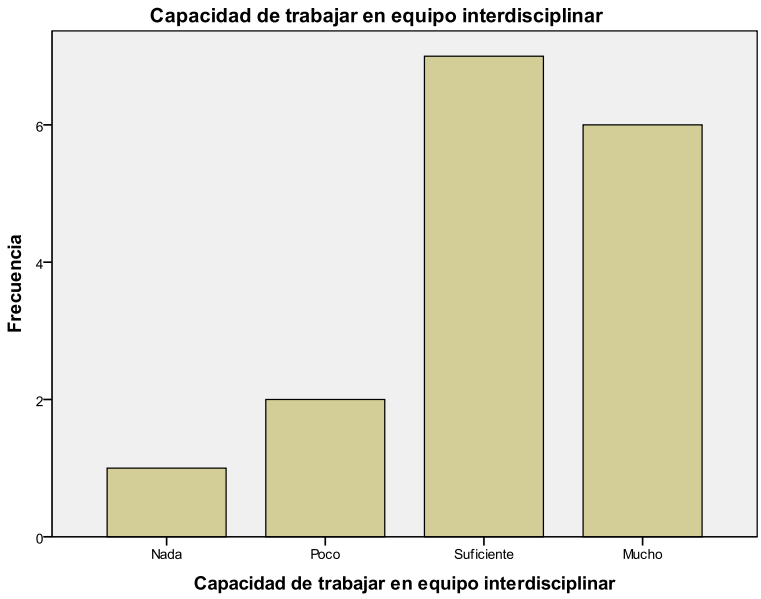

Gráfico 22

-*Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión*.

Para este ítem, encontramos que un 75% de la población considera que es suficiente es el desarrollo para esta competencia. Es decir, que la mayoría de los sujetos evaluados, opinan que los Industriólogos pueden comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión. Esto puede relacionarse con la capacidad de adaptación evidenciada anteriormente.

El 25,1% considera que es poco o nada la presencia de esta capacidad en estos profesionales. Distribuyendo este porcentaje en 6,3% para la categoría de nada y 18,8%

para la categoría de poco. Solo la cuarta parte de la población seleccionada, considera que es deficiente la capacidad de los Industriólogos para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 28

Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	3	18,8	18,8	25,0
	Suficiente	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

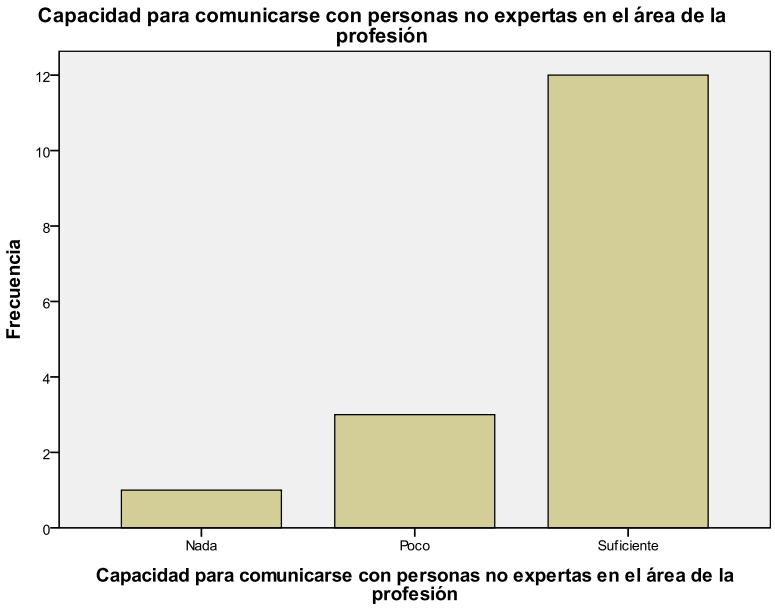

Gráfico 23

-Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.

En cuanto a la diversidad y la multiculturalidad, encontramos que la distribución se dividida de forma equitativa, es decir, 50% cataloga de poco y el otro 50% centra a estos profesionales en la categoría de mucho en la apreciación para esta competencia.

Esto puede responder a factores culturales propias del gentilicio venezolano, que en ocasiones pueda adaptarse bien a culturas extranjeras y que en otras, por ser diferentes se manifiesten en rechazo. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 29

Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	8	50,0	50,0	50,0
	Suficiente	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

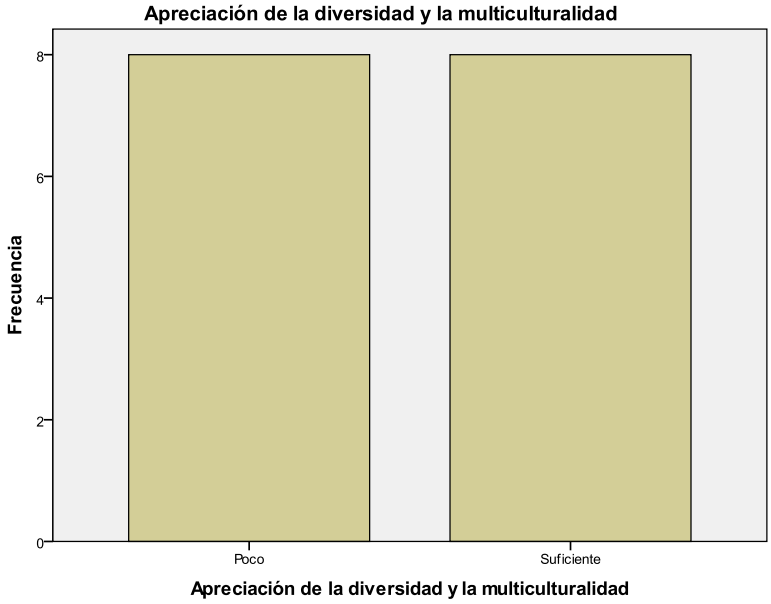

Gráfico 24

-Habilidad para trabajar en un contexto internacional.

Referente a las habilidades para trabajar en un contexto internacional, se encontró equidad de resultados en las categorías poco y suficiente, con un 37,5% cada una, dado esto, se puede considerar que es un aspecto que puede ser mejorado para los futuros Industriólogos, ya que pueden desear como plan de carrera y sucesión un crecimiento en empresas transnacionales o multinacionales.

Un 18,8% catalogaron a los Industriólogos en el nivel mucho. Y la categoría nada, fue seleccionada por un 6,3% de la muestra. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 30

Habilidad para trabajar en un contexto internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	6	37,5	37,5	43,8
	Suficiente	6	37,5	37,5	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

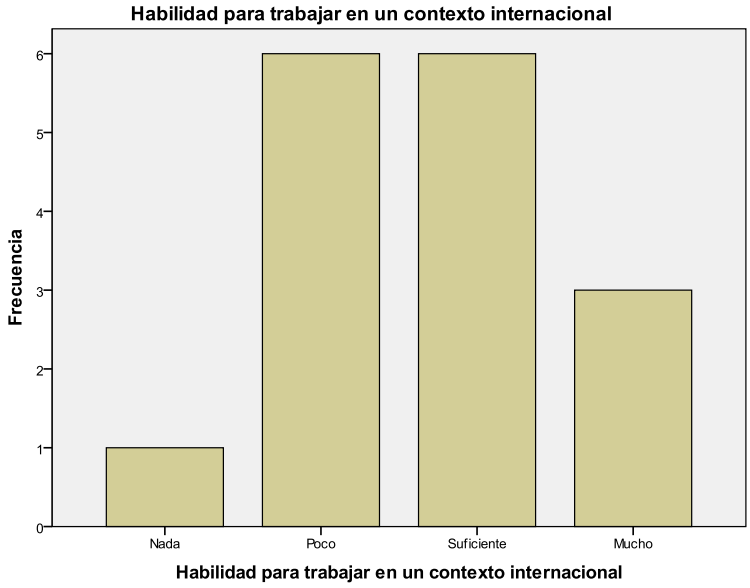

Gráfico 25

-*Conocimientos de culturas y costumbres de otros países*.

Un 56,3% de la población de la muestra, considera que los Industriólogos poseen un nivel suficiente de conocimiento de culturas y costumbres de otros países, este factor puede presentarse dado a que en la cotidianidad existen individuos que pertenecen a familias extranjeras que acopian y divulgan sus costumbres. En cuanto a la categoría poco, un 37,5% se ubica en ella. Y solo un 6,3% considera que estos profesionales no conocen ni poseen esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 31

Conocimientos de culturas y costumbres de otros países

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	6	37,5	37,5	43,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

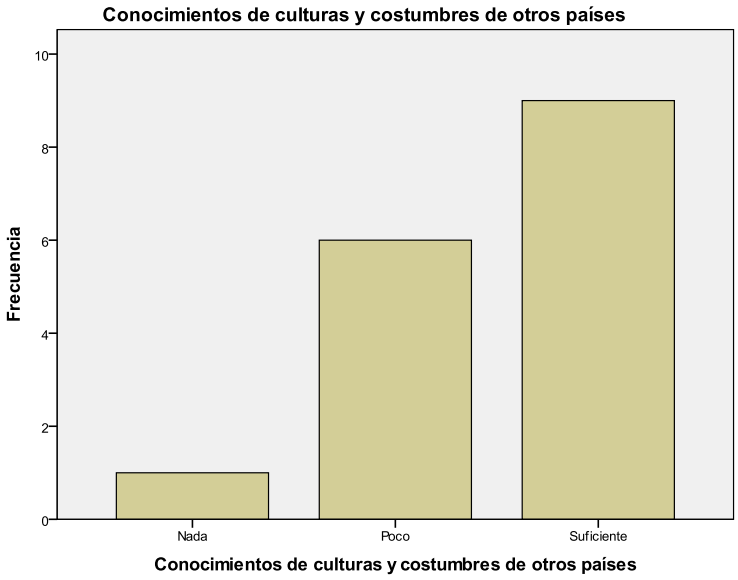

Gráfico 26

-Habilidad para trabajar de forma autónoma.

En cuanto este ítem, encontramos que nueve sujetos equivalentes al 56,3% consideran que los Industriólogos poseen la habilidad o capacidad de trabajar de forma autónoma. Mientras que un 31,3% considera que esa capacidad es suficiente. Dado este contexto, se arroja que en su día a día los Industriólogos se presentan y actúan de forma segura y autónoma, cumpliendo de esa manera con sus procesos funcionales.

En contraparte de estas categorías, encontramos a un 12,5% que consideran que los Industriólogos no trabajan de forma autónoma. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 32

Habilidad para trabajar de forma autónoma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	5	31,3	31,3	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

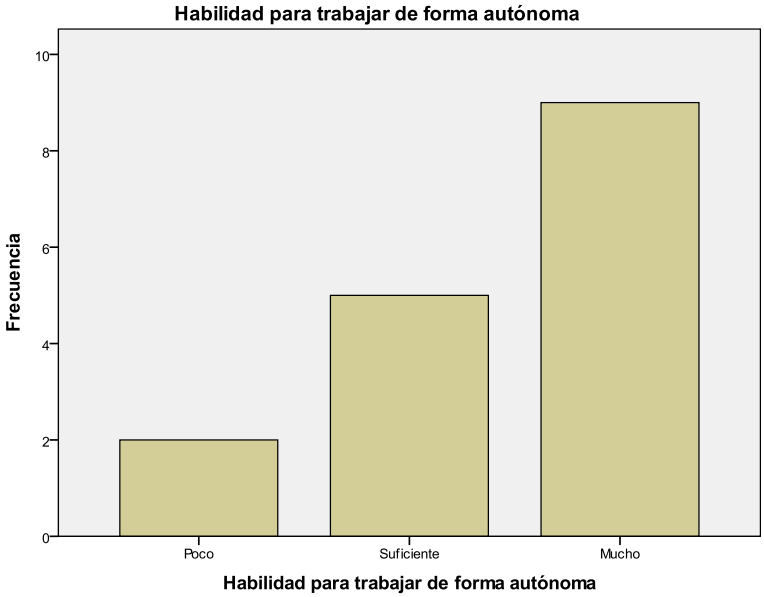

Gráfico 27

-Iniciativa y espíritu emprendedor.

El 75% de la población encuestada opina que es suficiente el nivel de iniciativa y espíritu emprendedor que poseen los Industriólogos en el campo laboral, agrupando tres cuartas partes de la muestra. Esto claramente afirma, que en su mayoría estos profesionales actúan con decisión. El 25% restante de la población de estudio, considera con en un 12,5% que es poco el nivel que poseen de esta competencia y otro 12,5% ubican a estos profesionales con la categoría de mucho. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 33

Iniciativa y espíritu emprendedor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	12	75,0	75,0	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

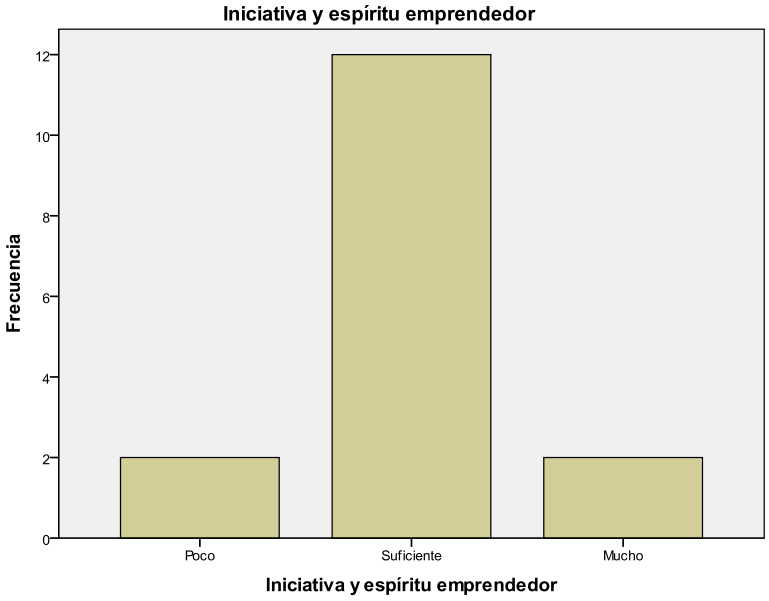

Gráfico 28

-*Compromiso ético.*

En esta competencia, existe un 75% que considera que los profesionales de las Relaciones Industriales, poseen un compromiso ético suficiente con la organización en la cual se desempeñan. Aunado a esto, un 18,8% considera que ese compromiso esta ponderado en la categoría mucho. Solo un 6,3% de la población de estudio, que equivale a una persona, considera que es poco el nivel de compromiso ético. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 34

Compromiso ético

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	12	75,0	75,0	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

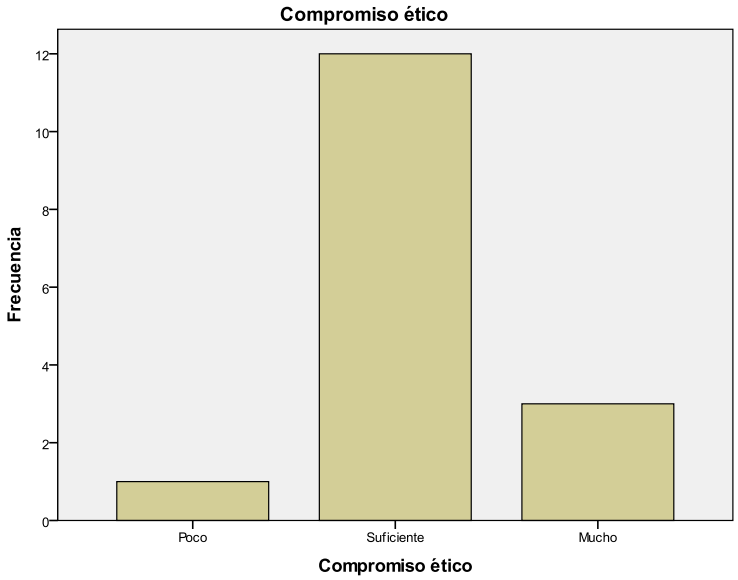

Gráfico 29

-Preocupación por la calidad.

Un 68,8% de la muestra, ubica a los Industriólogos en la categoría de mucho referente a la competencia de preocupación por la calidad. Este equivale a once sujetos de dieciséis, lo que arroja que la mayoría considera y afirma el desenvolvimiento de esta competencia. Así mismo, existe un 25,0% que los ubica en la categoría de suficiente.

En discrepancia de esto, se ubica un sujeto que representa el 6,3% en la categoría de poco, que considera que no está plenamente desarrollada esta competencia en estos profesionales. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 35

Preocupación por la calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	4	25,0	25,0	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

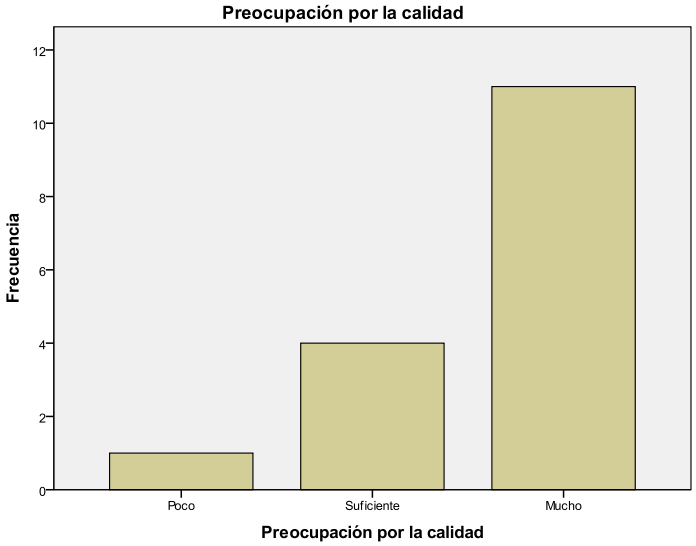

Gráfico 30

-Motivación al logro.

En este ítem, encontramos que el 56,3% de la muestra seleccionada, considera que los Industriólogos poseen mucha motivación al logro, en el desempeño de sus labores en las organizaciones. Un 37,5% considera que poseen suficiente nivel en esta competencia y un 6,3% equivalente a un sujeto de estudio, opina que es poco la motivación.

El factor de la motivación, es un aspecto que varía y que va atada a las expectativas que posean los individuos. Sin embargo, la mayoría de la población de estudio cataloga este ítem entre suficiente y mucho. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 36

Motivación al logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	6	37,5	37,5	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

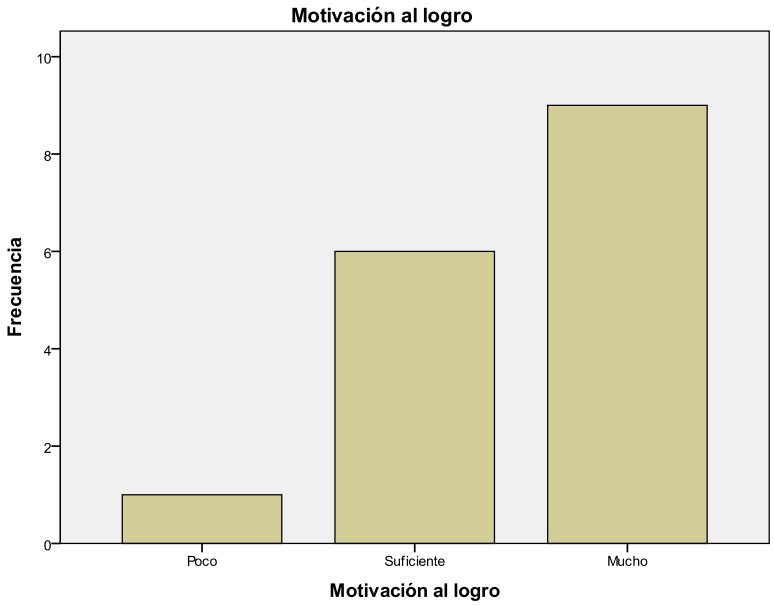

Gráfico 31

1.3.2- Importancia de la competencia en las organizaciones.

- *Capacidad de análisis y síntesis.*

En cuanto a la capacidad de análisis y síntesis, se observa que, en las organizaciones encuestadas, esta competencia posee una importancia, ya que el 68,8% tiende a calificar dicha competencia en la categoría de mucho. Así mismo, para el 31,3% esta competencia posee una importancia suficiente para las labores dentro de la organización. La selección de estas categorías de respuesta, arrojan que independientemente de la posición ocupada, esta competencia posee un alto nivel para llevar a cabo las funciones de la organización. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 37

Capacidad de análisis y síntesis

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

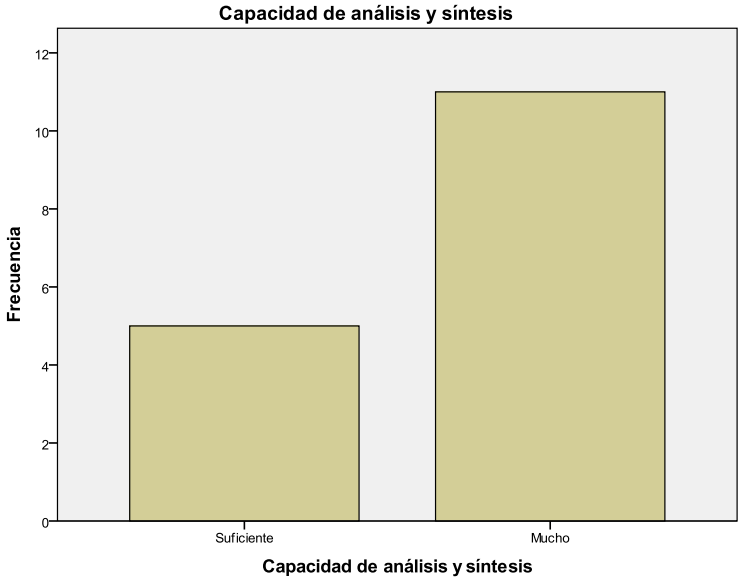

Gráfico 32

- *Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica.*

En lo que respecta a este ítem, se observa que un 75,0% de las empresas encuestadas, considera que es de mucha importancia la capacidad que deben poseer los Industriólogos de aplicar los conocimientos en la práctica. Esto representa el equivalente a doce empresas.

En cuanto al porcentaje restante, el 25% indicó que la importancia de esta competencia, es suficiente para realizar los procesos dentro de la organización. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 38

Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

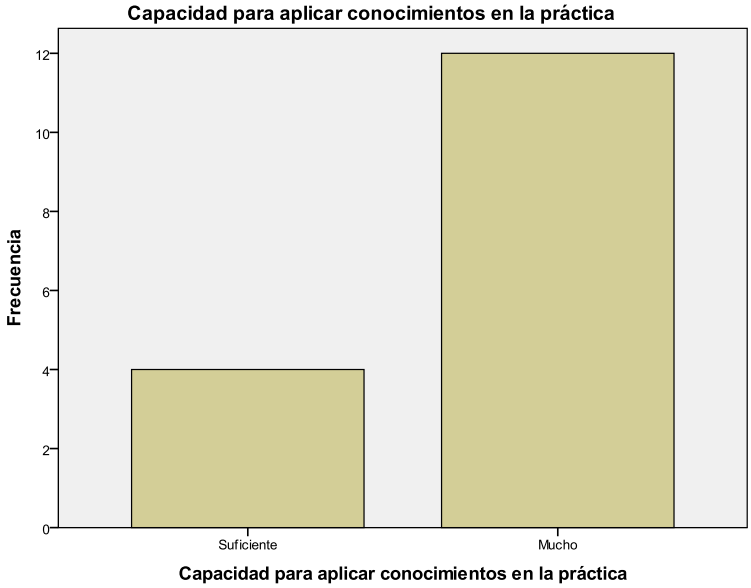

Gráfico 33

-Planificación y gestión del tiempo.

Se observa que, para esta competencia, el 75,0% de las empresas encuestadas, opinan que la planificación y gestión del tiempo es de mucha importancia para el cumplimiento de los procesos y posterior cumplimiento de objetivos. Ya que mediante una planificación exitosa se puede estructura de forma más efectiva los proyectos llevados a cabo. Cuatro empresas que representan un 25,0% indicaron que esta competencia tiene una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 39

Planificación y gestión del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

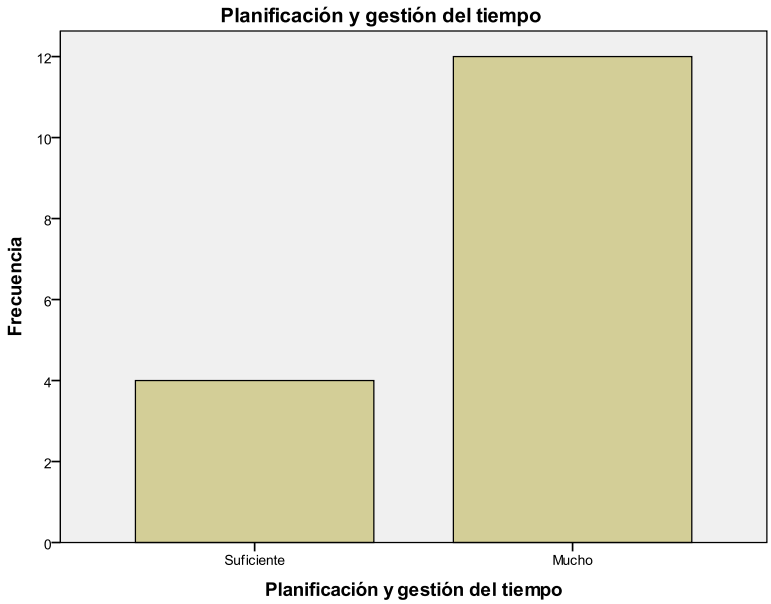

Gráfico 34

-*Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.*

En lo que se observa referente a este ítem, se halló que el 75,0% de las empresas encuestadas, expusieron que es de mucha importancia tener conocimientos generales básicos sobre el área de estudio, esto arroja que los Industriólogos en su perfil deben cumplir con una cultura general de su área de estudio, que permita tener una visión macro de todo lo que respecta el ámbito de las relaciones de trabajo. El 25% evidenció que esta competencia, tiene una importancia suficiente para el cumplimiento de objetivos funcionales. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 40

Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 35

- *Conocimientos básicos de la profesión.*

Para esta competencia, se encontró que para el 68,8% de las empresas estudiadas, los conocimientos básicos de la profesión son de mucha importancia. En contraste de esto, se evidencia que para el 31,3% esta posee una importancia suficiente. De esta manera, se afirma que para la mayoría de la población, esta competencia posee una posición clave. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 41

Conocimientos básicos de la profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

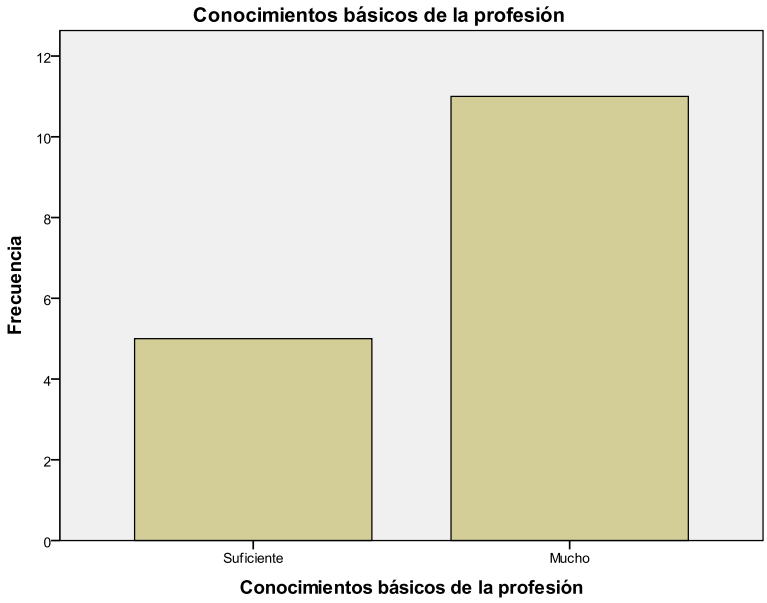

Gráfico 36

-*Conocimiento oral y escrito del propio idioma*.

Para el 93,8% de la población encuestada, es de vital importancia, el conocimiento oral y escrito del propio idioma. Lo que arroja que, los Industriólogos deben poseer de forma necesario dicha competencia en el ejercicio de sus labores. Un 6,3% que representa a un sujeto, indicó que esta competencia debe existir de forma suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 42

Conocimiento oral y escrito del propio idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	1	6,3	6,3	6,3
	Mucho	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

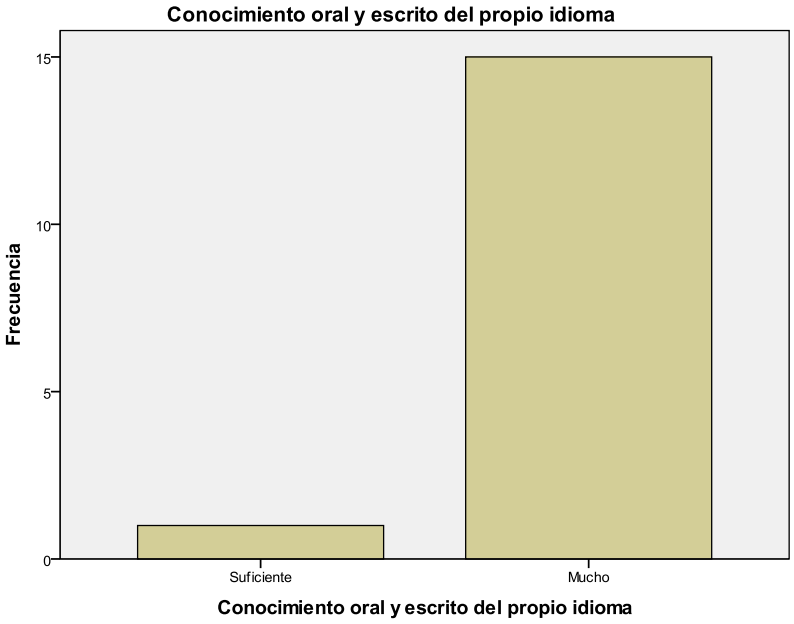

Gráfico 37

-*Conocimientos de un segundo idioma.*

De acuerdo a los datos arrojados, el 62,5% de la población, considera que es de mucha importancia el conocimiento de un segundo idioma, para el ejercicio de la profesión dentro de la organización. Para el 37,5%, dicha competencia debe ser suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 43

Conocimientos de un segundo idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	6	37,5	37,5	37,5
	Mucho	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

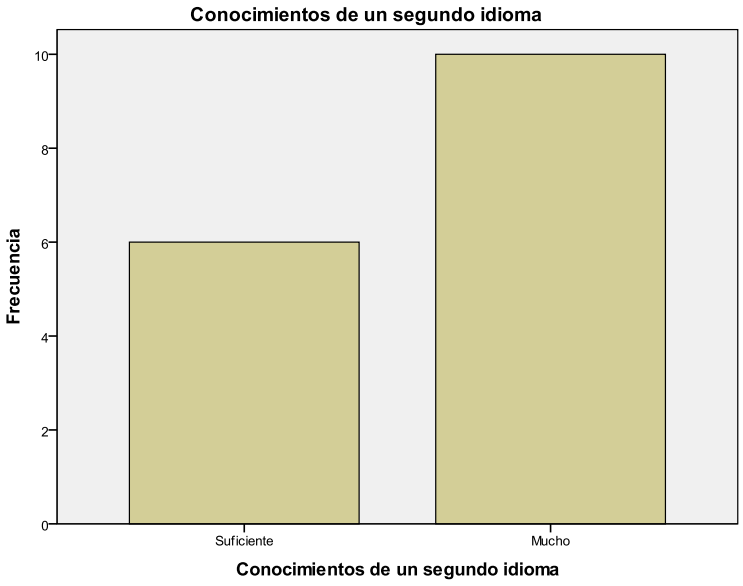

Gráfico 38

-Habilidades básicas de manejo del ordenador.

En cuanto a estas habilidades y competencias de manejo del ordenador, que se relacionan con la aplicación y uso de herramientas tecnológicas, se halló que un 81,3% encuentra de mucha importancia el desarrollo de esta competencia. En contraparte de esto, se evidencia que un 18,8% considera que la misma, tiene una importancia suficiente para los roles dentro de la organización. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 44

Habilidades básicas de manejo del ordenador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

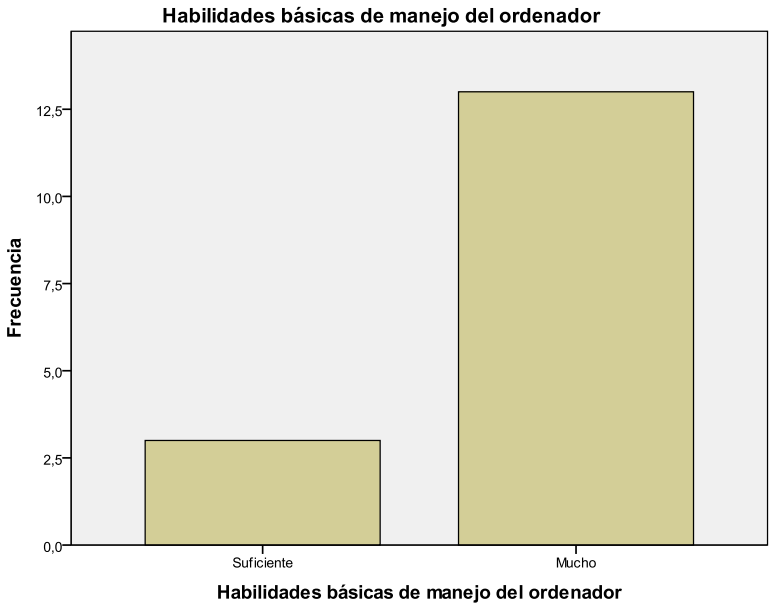

Gráfico 39

- *Habilidades de investigación.*

En lo referente a las habilidades de investigación, los datos arrojan que para el 56,3% de las empresas encuestadas, esta competencia tiene una importancia suficiente. Mientras que para el 43,8%, posee mucha importancia. De igual manera, se evidencia que en efecto los Industriólogos deben poseer estas competencias. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 45

Habilidades de investigación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	9	56,3	56,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

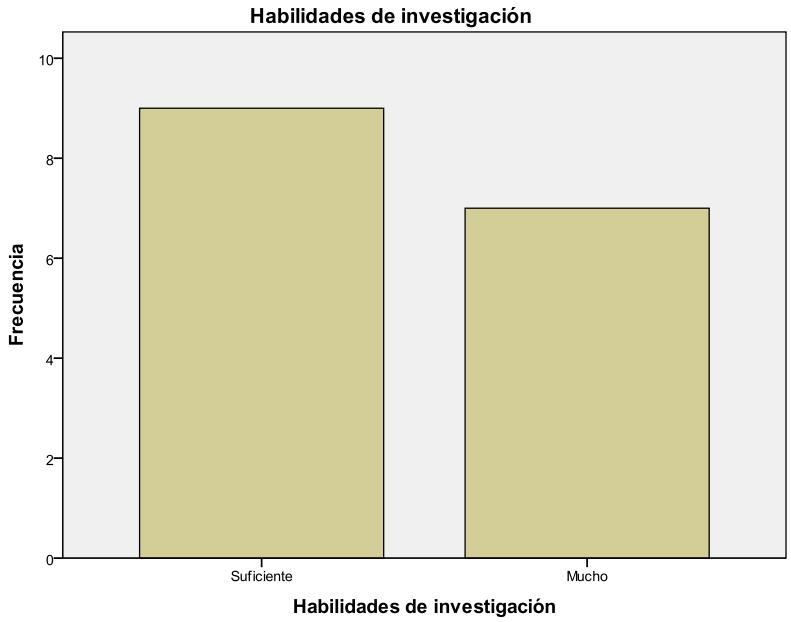

Gráfico 40

-*Capacidad de aprender*.

La capacidad de aprendizaje en los Industriólogos, es catalogada con mucha importancia, para el 68,8% de la muestra seleccionada. Representado así más de la mitad de los datos obtenidos. En cuanto al resto de la muestra, se obtuvo que el 31,3% consideran que la capacidad de aprender debe ser suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 46

Capacidad de aprender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

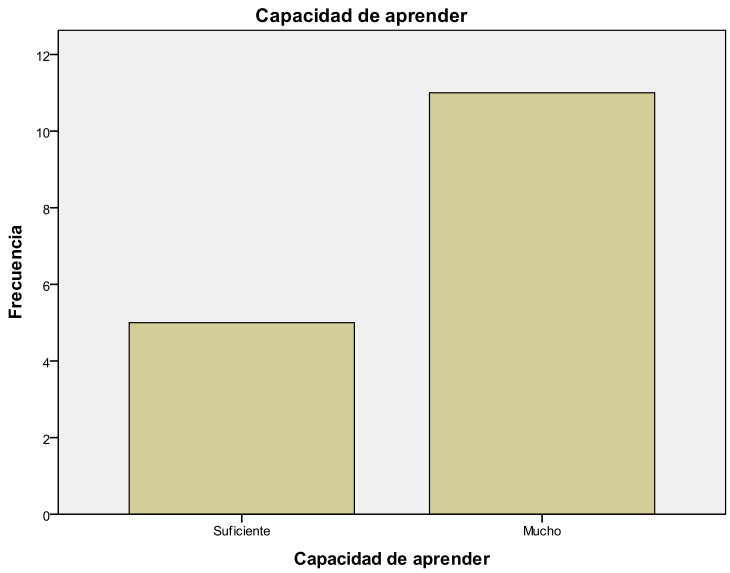

Gráfico 41

- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes).

En cuanto al ámbito de gestión de la información referente a la búsqueda y análisis de la información en las diversas fuentes, se halló que tiene una importancia suficiente para la organización. Esto representa a once sujetos, mientras que para el 31,3% el hecho de poseer esta competencia es de mucha importancia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 47

Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	11	68,8	68,8	68,8
	Mucho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

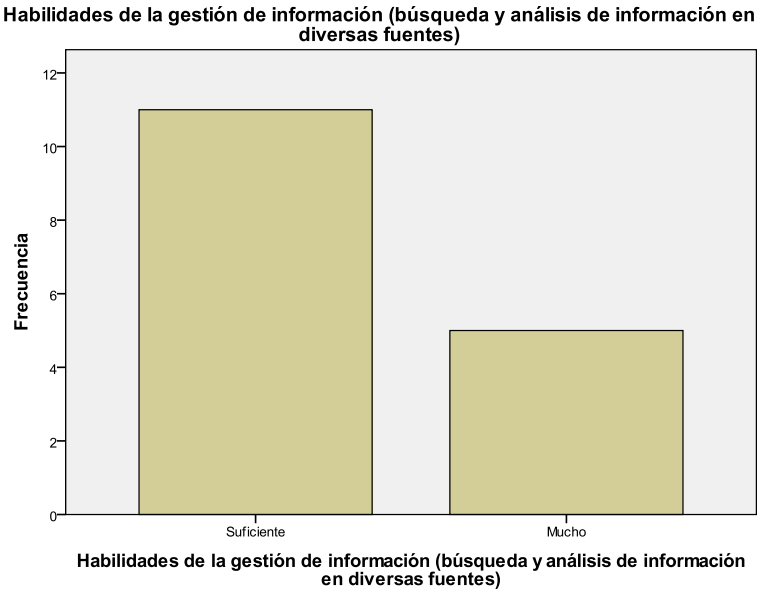

Gráfico 42

-*Capacidad crítica o autocrítica.*

La capacidad crítica o autocrítica, es ponderada por las empresas encuestadas con mucha importancia, así lo indica el 56,3%. Es decir, los Industriólogos en sus labores diarias deben discriminar en sus procesos, la participación de estas competencias, para llevar a cabo sus actividades con una perspectiva crítica que permita enriquecer sus labores. De igual manera el 43,8% considera que la importancia de estas competencias es suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 48

Capacidad crítica o autocrítica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

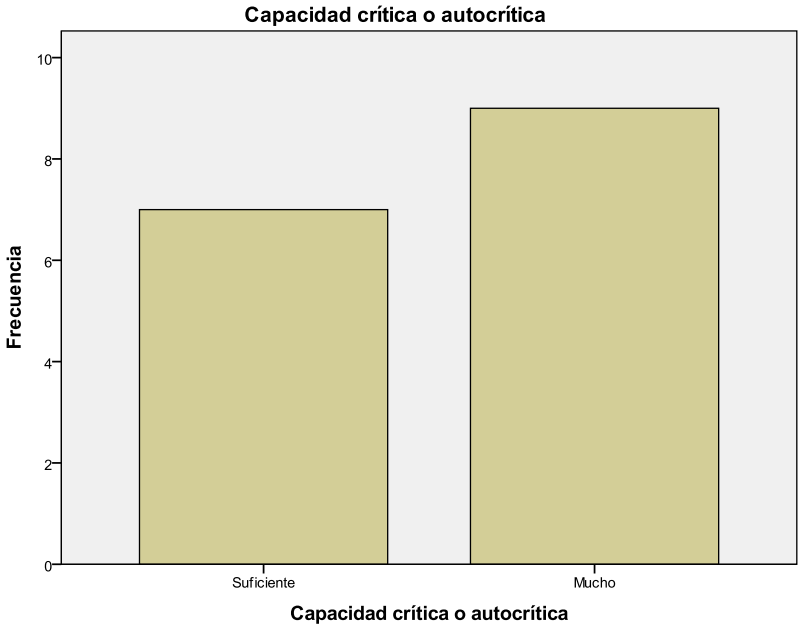

Gráfico 43

-*Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.*

En este ítem se evidencia que para el 87,5% de las empresas encuestadas, el hecho de adaptarse y flexibilizarse ante las situaciones nuevas, conforma una competencia vital para el ejercicio de la profesión, ya que catorce de dieciséis empresas catalogan de mucha importancia dicha competencia. Solo dos empresas, consideran suficiente la participación de esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 49

Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	2	12,5	12,5	12,5
	Mucho	14	87,5	87,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

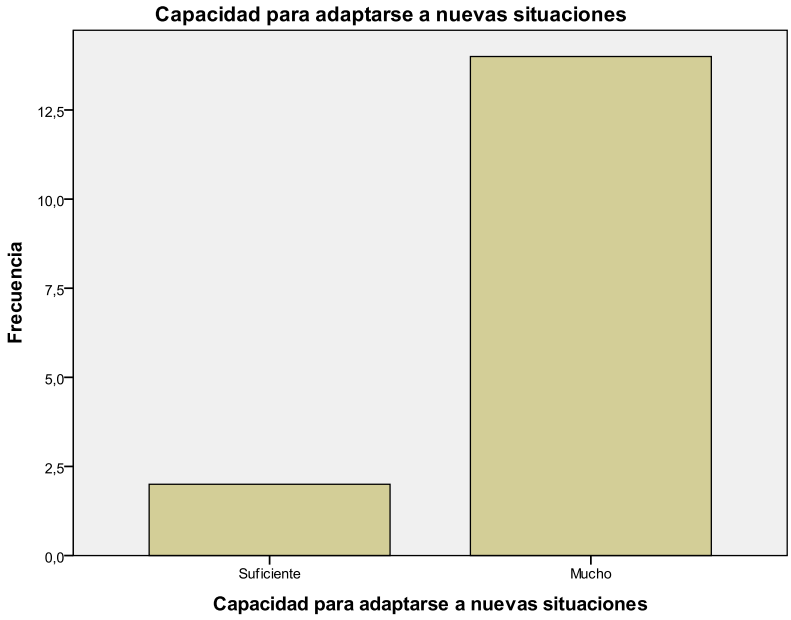

Gráfico 44

-*Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas.*

La creatividad, es un factor de mucha importancia para el ejercicio del profesional en las relaciones industriales, esto lo refleja el 81,3% de las empresas. Esta competencia amplia la visión de un Industriólogo, ya que le ayuda a generar nuevas ideas y por siguiente innovar el entorno. En cuanto a la muestra restante, se encontró que el 18,8% considera que esta competencia posee una importancia suficiente en el ejercicio de la profesión.

Tabla 50

Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

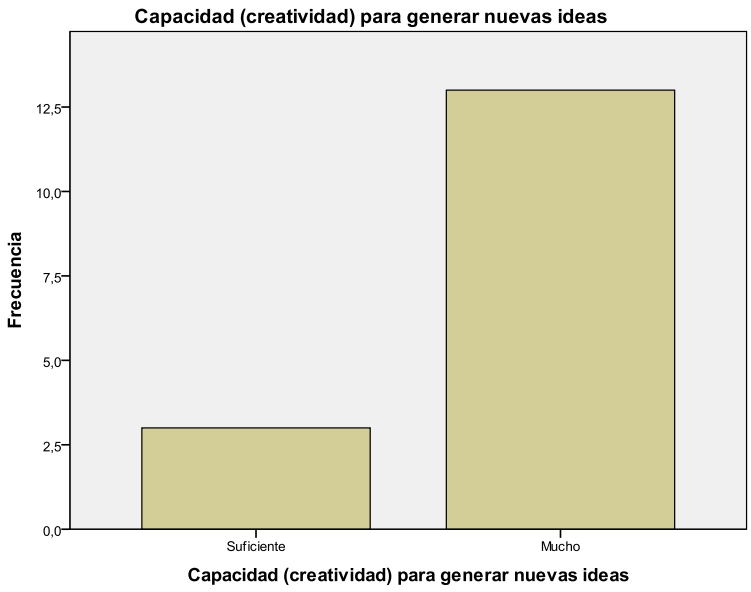

Gráfico 45

-Resolución de problemas.

En lo que respecta este ítem, el 93,8% considera que es de mucha importancia la resolución de problemas para los Industriólogos dentro de la organización, esto arroja que es una competencia necesaria para el ejercicio efectivo de la profesión en el campo laboral. Solo el 6,3% considera que esta capacidad tiene una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 51

Resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	1	6,3	6,3	6,3
	Mucho	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

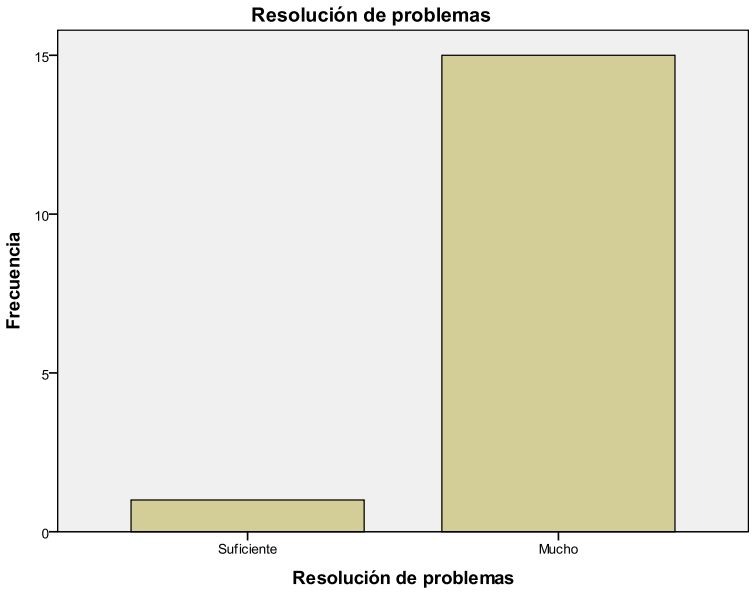

Gráfico 46

-*Toma de decisiones.*

La toma de decisiones es catalogada para el 93,8% de la muestra, como una competencia de mucha importancia. Esto lo convierte en un aspecto necesario para los Industriólogos, ya que en la cotidianidad del ejercicio debe tomar diversas decisiones de forma personal o funcional que deben estar sustentadas en el marco organizacional. El 6,3% indica que esta competencia tiene una importancia suficiente para el ejercicio. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 52

Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	1	6,3	6,3	6,3
	Mucho	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 47

-Trabajo en equipo.

En la evaluación de esta competencia, se halló que un 81,3% de la muestra, considera que es de mucha importancia la inclusión de esta característica en el día a día del ejercicio profesional de los Industriólogos, ya que esto ayuda al cumplimiento de objetivos funcionales y corporativos. Un 18,8% considera esta competencia con una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 53

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

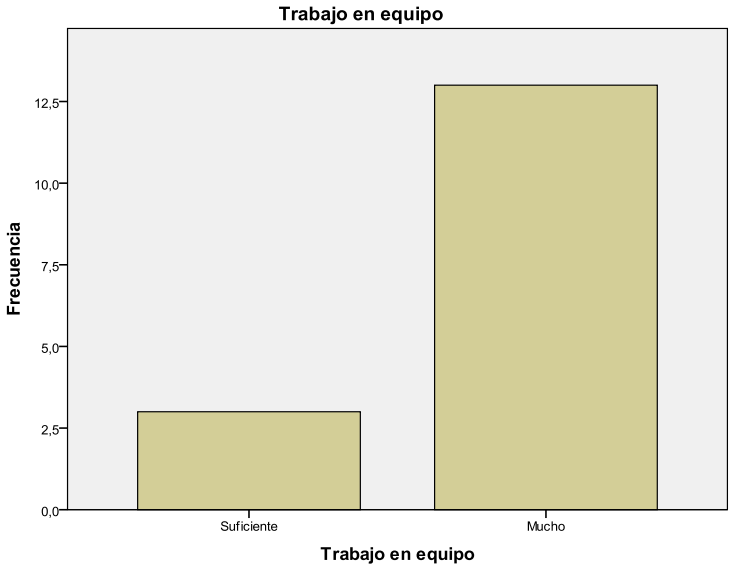

Gráfico 48

-Habilidades interpersonales.

En lo que respecta a este ítem, once empresas de la muestra, consideran que es de mucha importancia la aplicación de esta competencia y representa el 68,8% de la población de estudio. En cuanto a 31,3% restante, encontramos que consideran las habilidades interpersonales con una importancia suficiente para la organización. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 54

Habilidades interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

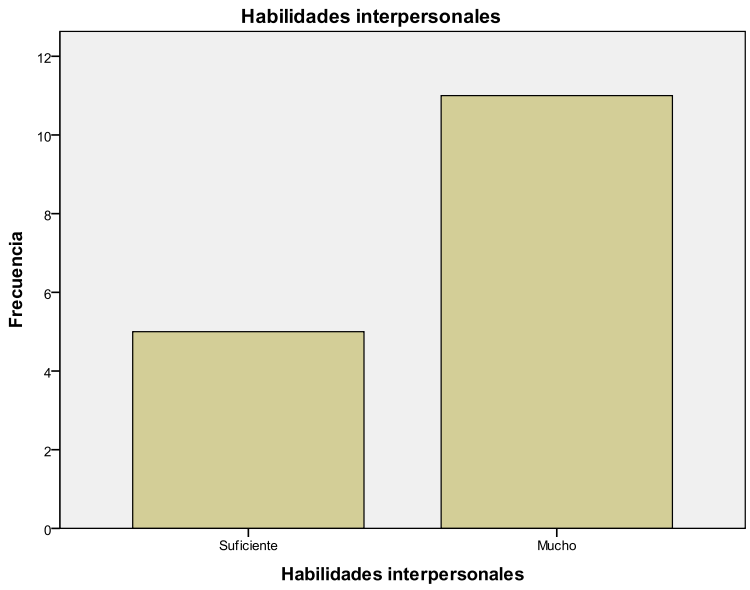

Gráfico 49

-Liderazgo.

El 93,8% de la muestra, evalúa el liderazgo como una competencia de mucha importancia para el desenvolvimiento de los Industriólogos en el campo laboral. Es representada por quince sujetos de la muestra, esto implica que es una habilidad necesaria para estos profesionales. Mientras que un 6,3% considera que posee una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 55

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	1	6,3	6,3	6,3
	Mucho	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

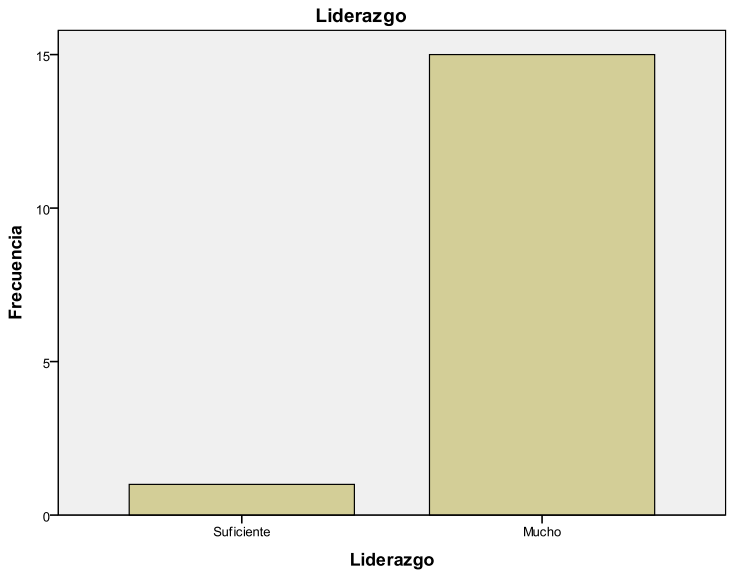

Gráfico 50

-*Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar.*

El trabajar en equipo interdisciplinar, es catalogado como de mucha importancia para el 56,3% de la muestra, mientras que el 43,8% considera que posee suficiente importancia. En cuanto a esto, se puede decir que esta característica puede variar de acuerdo al entorno y proyectos que se realicen en las organizaciones. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 56

Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

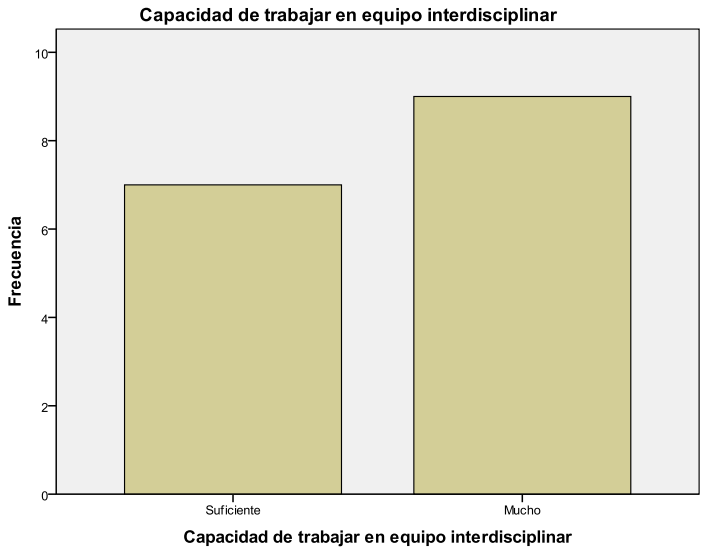

Gráfico 51

-*Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión.*

En este ítem, se evidencia que el 68,8% de la muestra, considera que tiene suficiente importancia la capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión. Mientras que el 25% considera que esta competencia posee mucha importancia. Y el 6,3% considera que es de poca importancia. Estos datos arrojan que existe una tendencia más inclinada hacia una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 57

Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	11	68,8	68,8	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

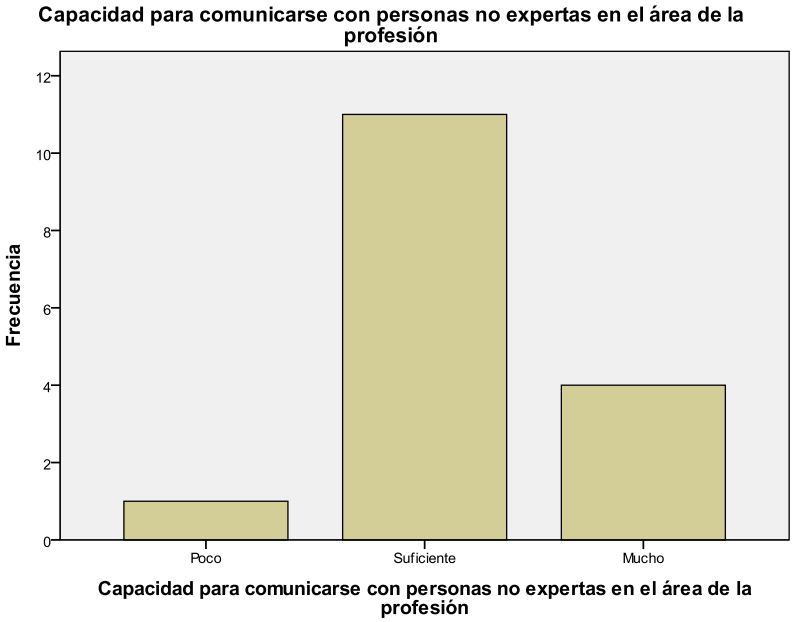

Gráfico 52

-Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.

En cuanto a este ítem, se observa que el 68,8% de las empresas evaluadas, consideran que la apreciación de la diversidad y la multiculturalidad poseen suficiente importancia en el ejercicio de la profesión. Un 25% opina que esta competencia posee mucha importancia. Aunado a que un 6,3% considera que es de poca importancia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 58

Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	11	68,8	68,8	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

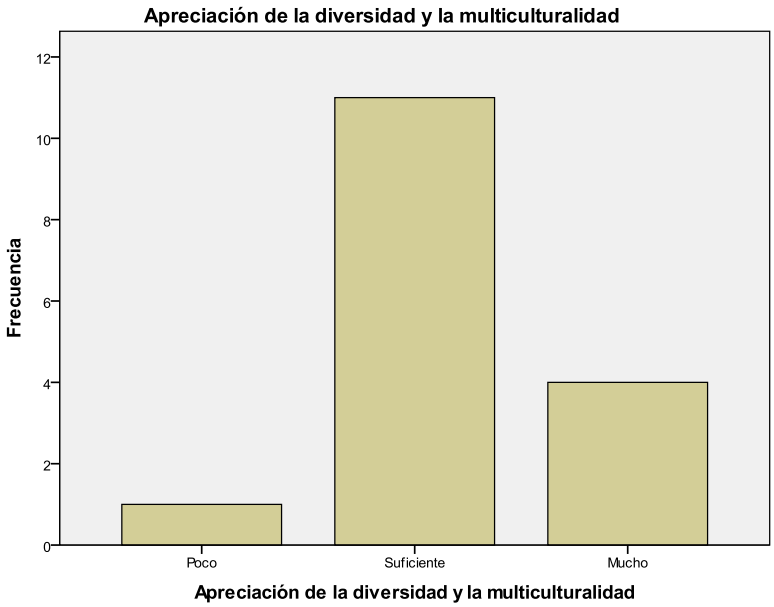

Gráfico 53

-Habilidad para trabajar en un contexto internacional.

En cuanto a esta habilidad, un 56,3% califica como suficiente la importancia que esta debe tener en la organización. El otro 43,8% distribuido en 25% en la categoría de mucho y 18,8% en la categoría de poca importancia. Para la mayoría de la población esta habilidad conserva una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 59

Habilidad para trabajar en un contexto internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

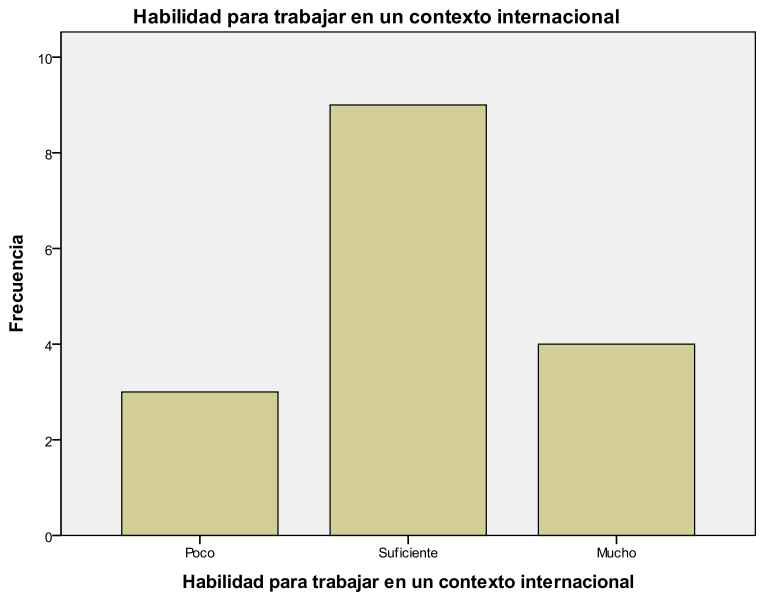

Gráfico 54

-Conocimientos de culturas y costumbres de otros países.

En cuanto a este ítem, encontramos que el 62,5% de la muestra considera que esta competencia posee una importancia suficiente para el ejercicio profesional de Industriólogos en la organización. Un 12,5% considera que es de poca importancia y un 25,0% considera que posee mucha importancia. Para esta competencia se encuentra que la tendencia es agruparse en una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 60

Conocimientos de culturas y costumbres de otros países

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	10	62,5	62,5	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

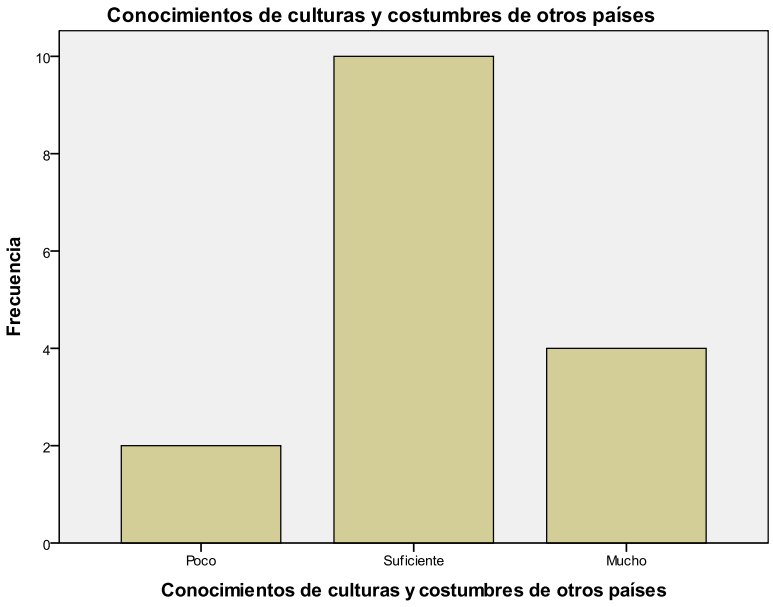

Gráfico 55

-Habilidad para trabajar de forma autónoma.

Referente a este ítem, los datos arrojaron que un 81,3% de las empresas encuestadas, consideran que esta competencia posee mucha importancia en el campo laboral y dentro de la organización. El porcentaje restante, de 18,8% considera que tiene una importancia suficiente. Lo que implica que la mayoría de la muestra considera que esta competencia es vital para los procesos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 61

Habilidad para trabajar de forma autónoma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

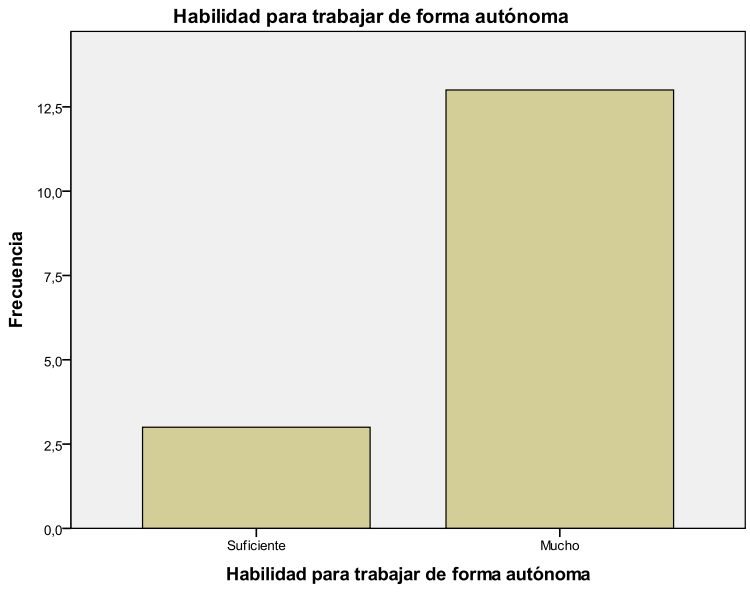

Gráfico 56

-Iniciativa y espíritu emprendedor.

Para esta competencia, nos encontramos que el 75,0% la muestra seleccionada, ubica en la categoría de mucha importancia a la iniciativa y espíritu emprendedor, lo que representa a doce empresas. Ante esto, se considera que existe una agrupación elevada de los datos en esta competencia. Aunado a esto, el 25% considera que el poseer esta competencia constituye una importancia suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 62

Iniciativa y espíritu emprendedor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

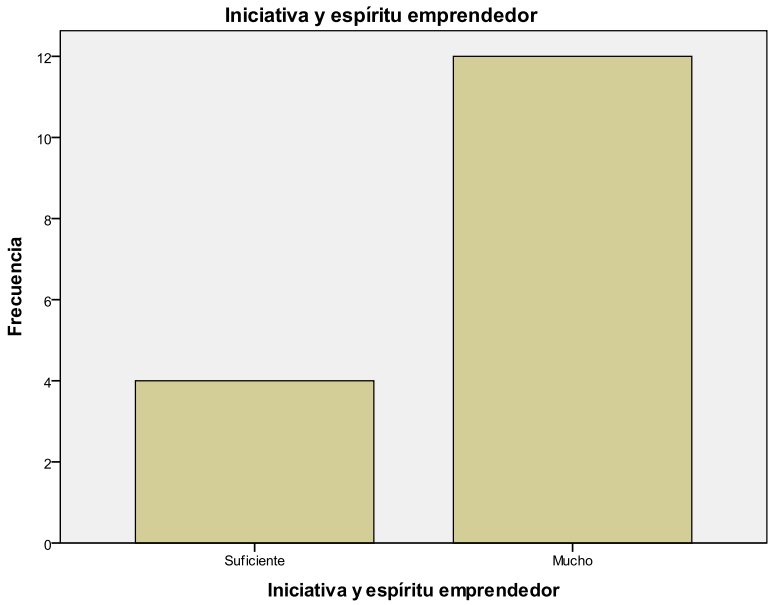

Gráfico 57

-*Compromiso ético.*

En cuanto a este ítem, encontramos que el 93,8% de la muestra seleccionada considera que es de mucha importancia el compromiso ético con la organización. Esto indica que es una competencia necesaria para el perfil del Industriólogo, ya que la mayoría de los sujetos de la muestra tuvieron la tendencia a seleccionar esta opción. Referente al resto de la población, el 6,3% considera que la importancia es suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 63

Compromiso ético

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	1	6,3	6,3	6,3
	Mucho	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

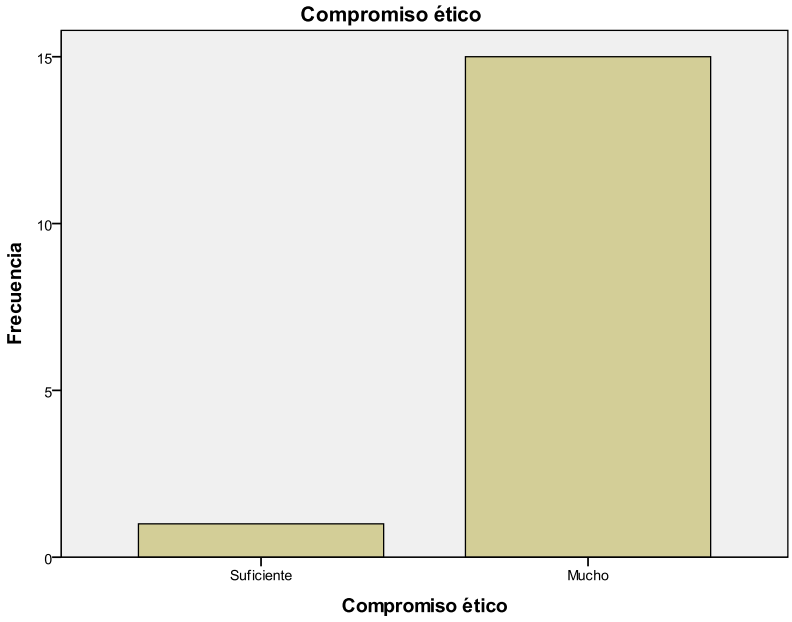

Gráfico 58

-Preocupación por la calidad.

Un 87,5% de la muestra, opina que es de mucha importancia que los Industriólogos empleen una preocupación por la calidad, esto infiere que esta característica debe formar parte del perfil de estos profesionales. En cuanto al 12,5% restante de la muestra, considera que esta competencia posee una importancia suficiente para la organización. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 64

Preocupación por la calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	2	12,5	12,5	12,5
	Mucho	14	87,5	87,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

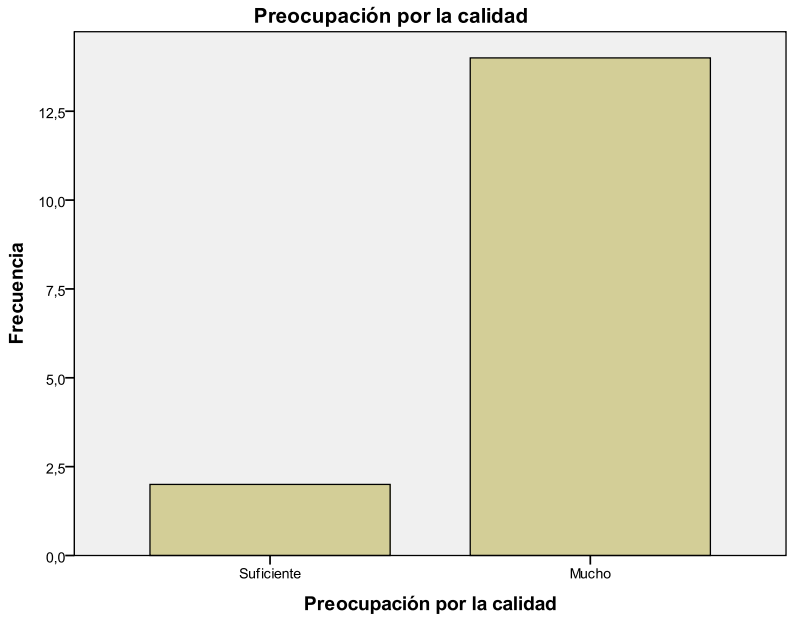

Gráfico 59

-Motivación al logro.

La motivación al logro, es fundamental para la organización, por lo que el 87,5% de la población considera y le ataña mucha importancia. Solo un 12,5% considera que posee una importancia suficiente en la organización. Sin embargo, en esta competencia se debe tomar en consideración que la motivación hace que los trabajadores le asignen un valor a importante a su trabajo y por consiguiente que generen un impacto positivo sobre sus procesos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 65

Motivación al logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	2	12,5	12,5	12,5
	Mucho	14	87,5	87,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

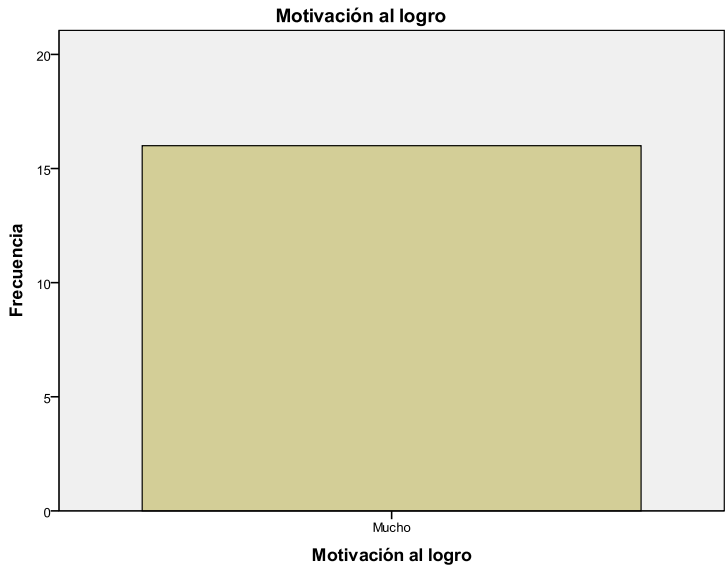

Gráfico 60

1.4.- Parte IV. Competencias Específicas.

1.4.1.- Desempeño de los profesionales de RRII en las organizaciones.

- *Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización.*

Con respecto al ítem se obtuvo una media de 3,06 (ver Anexo D), lo cual indica que la respuesta más seleccionada por los individuos, fue que los Industriólogos poseen un desempeño suficiente para dicha habilidad o competencia. Esto quiere decir que un 56,3% de los encuestados consideran que en esta muestra en particular, los profesionales comprenden de forma suficiente las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan dentro de la organización, mientras que un 25% comprenden en su totalidad dichas relaciones y solo un 18,8% tiene poca comprensión de las relaciones sociales de trabajo. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 66

Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

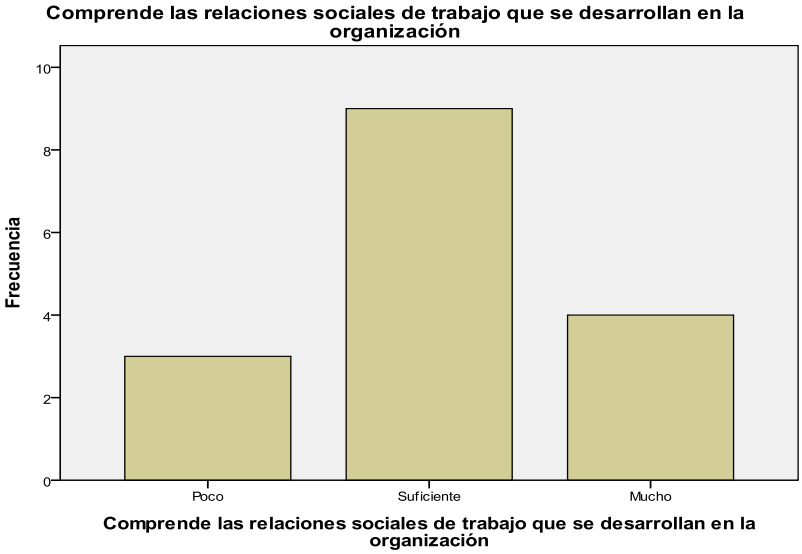

Gráfico 61

- *Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales.*

En relación con este ítem, se obtuvo una media de 2,44 (ver Anexo D). Lo que indica que, las respuestas más consideradas por los individuos sobre el desempeño del Industriólogo en las empresas de consumo masivo con respecto a esta habilidad, es “Poco”. Aunque se puede observar gráficamente que existe un mayor número de personas que consideran que la competencia se halla suficientemente desarrollada por los egresados, ya que, existe un 56,3% de la muestra, que representa a 9 de las 16 individuos, que seleccionaron dicha opción; también se presenta el caso de que 31,3% considera que la habilidad no es desempeñada a un nivel adecuado por los estos Industriólogos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 67

Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	2	12,5	12,5	12,5
	Poco	5	31,3	31,3	43,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

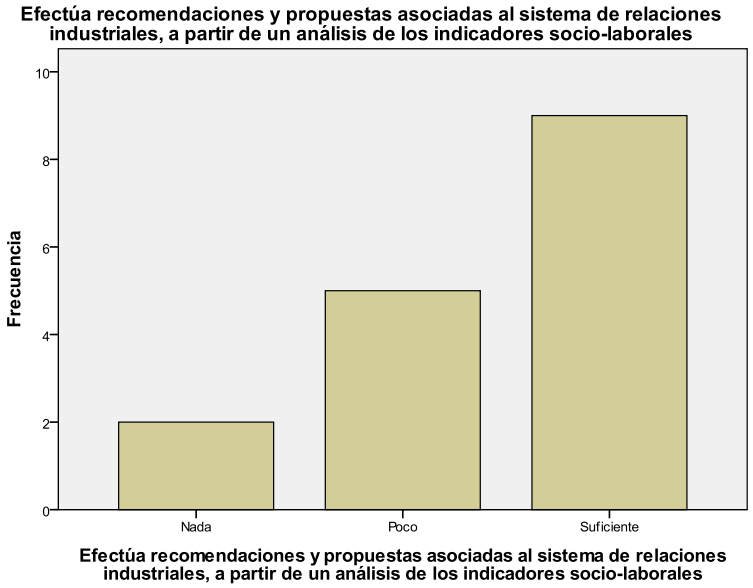

Gráfico 62

- *Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo.*

En el ítem se obtuvo un promedio de 2,50 (ver Anexo D), lo que significa que los datos están concentrados específicamente entre las categorías de respuesta de “Poco” y “Suficiente”. De hecho, la opinión de los individuos con respecto al conocimiento de los Industriólogos, sobre la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo, se encuentra dividida en partes iguales, ya que un 50% considera que tienen pocos conocimientos sobre esta competencia, mientras que el otro 50% califica que si poseen suficientes conocimientos sobre esta habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 68

Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	8	50,0	50,0	50,0
	Suficiente	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

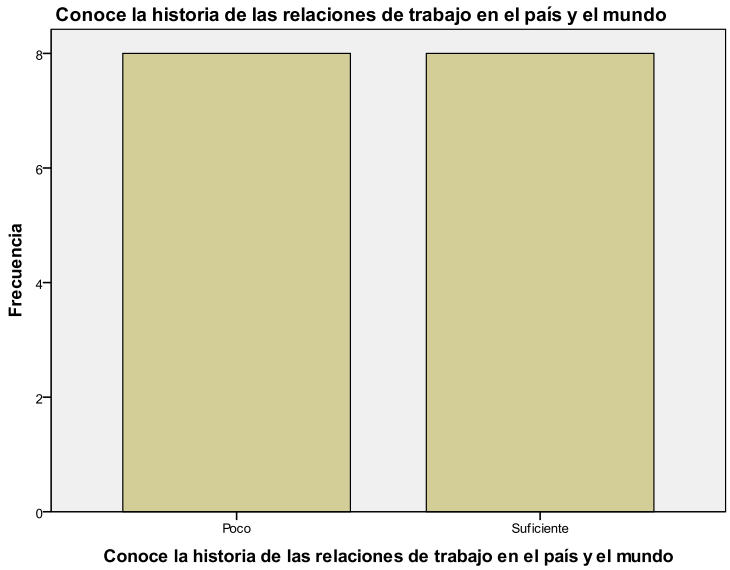

Gráfico 63

- *Identifica interrelaciones de la historia e las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales.*

El ítem arrojo un promedio de 2,56 (ver Anexo D) en base a las respuestas obtenidas. Esto indica que los datos en su mayoría, se encuentran concentrados en la categoría de respuesta “Suficiente”. Un 56,3% de la muestra considera que los egresados en Relaciones Industriales, tienen la capacidad suficiente para identificar las interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales, mientras que un 43,8% está poco preparado para reconocer acontecimientos históricos e interpretarlos con respecto al desarrollo de esas variables. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 69

Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	7	43,8	43,8	43,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

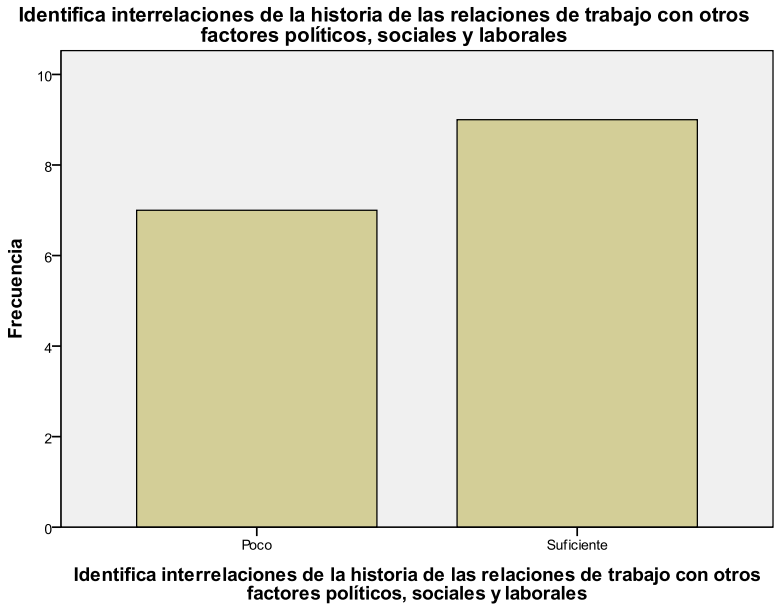

Gráfico 64

- Aplica técnicas de reclutamiento de personal.

En el ítem "Aplica técnicas de reclutamiento de personal" encontramos que el promedio es de 2,94 (ver Anexo D), lo que indica que la mayor concentración de datos se halla en la categoría de respuesta "Suficiente". En cuanto a los resultados en general, 18,8% de la muestra considera que los Industriólogos poseen pocas habilidades en la aplicación de técnicas de reclutamiento, mientras que un 68,8% tiene suficientes conocimientos con respecto a este ítem y solo un 12,5% maneja en su totalidad esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 70

Aplica técnicas de reclutamiento de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	11	68,8	68,8	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

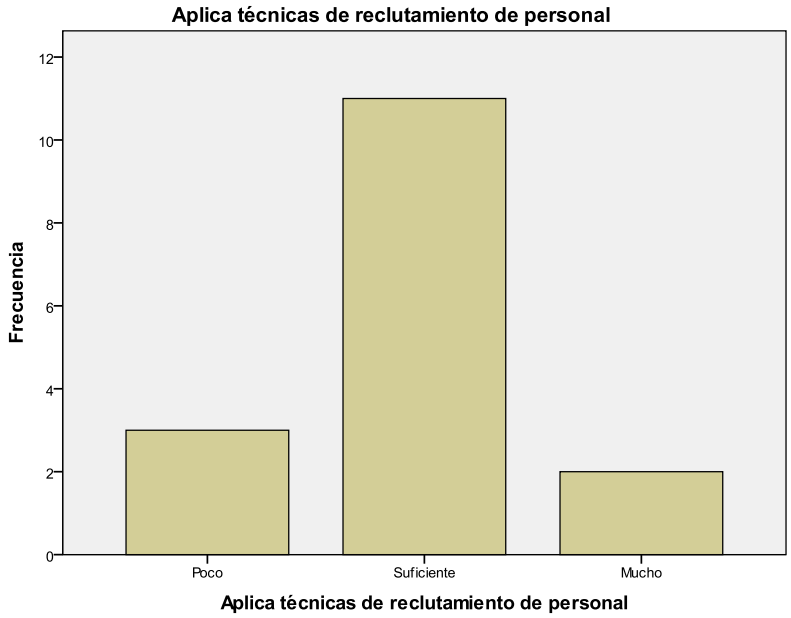

Gráfico 65

- *Aplica técnicas de selección centradas en las competencias.*

En el ítem “aplica técnicas de selección centradas en competencias” se obtuvo un promedio de 3 (ver Anexo D), lo que indica que “Suficiente” fue la respuesta más seleccionada por la muestra. Esto significa que un 62,5% de los encuestados consideran que los profesionales en su área de trabajo tienen suficientes conocimientos a la hora de aplicar dichas técnicas, mientras 18,8% piensa que poseen pocas habilidades para esta competencia y otro 18,8% contemplan que la manejan en su totalidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 71

Aplica técnicas de selección centradas en las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	10	62,5	62,5	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

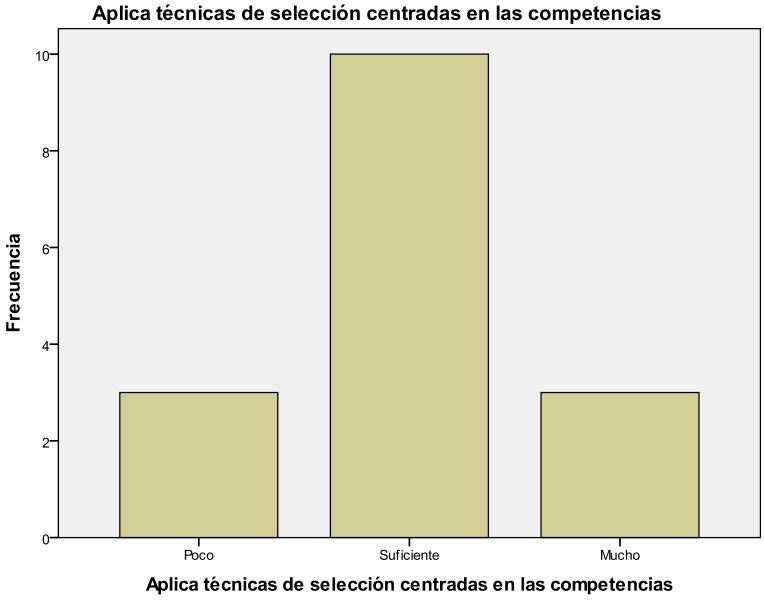

Gráfico 66

- *Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización.*

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 2,81 (ver Anexo D), posicionando la mayoría de los datos en la categoría de respuesta “Suficiente”. Aunque los datos se encuentran concentrados en esta respuesta, se consiguieron tres resultados diferentes, en donde un 56,3% de la muestra establece que los Industriólogos poseen suficientes conocimientos a la hora de analizar indicadores para el control de la gestión de captación de la organización, un 31,3% considera poseen pocos conocimientos para realizar dicha competencia y un 12,5% piensa que manejan en su totalidad esta habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 72

Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	5	31,3	31,3	31,3
	Suficiente	9	56,3	56,3	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

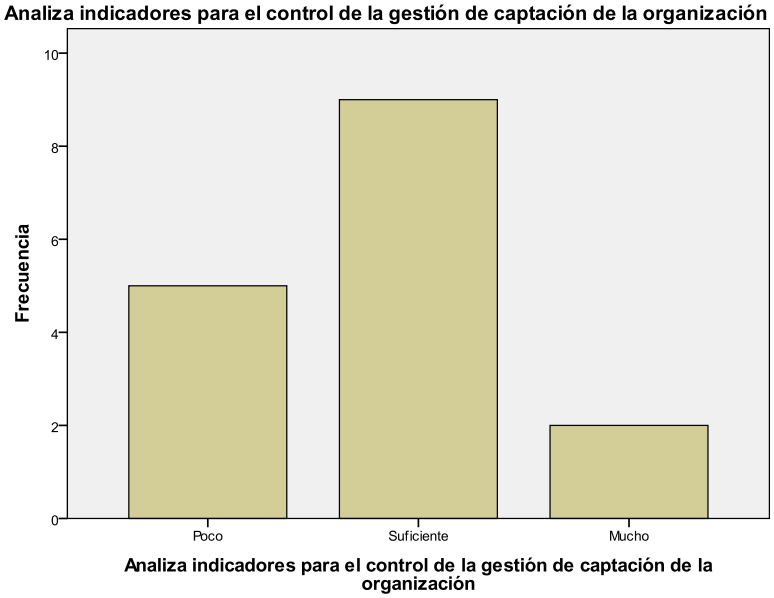

Gráfico 67

- *Desarrolla programas para la inducción del personal.*

En este ítem se encontró una media de 3,13 (ver Anexo D), lo que indica que la mayor concentración de respuestas se encuentra en la categoría “Suficiente”. Sin embargo, al ver el comportamiento de los datos podemos determinar que según la muestra un 43,8% establece que los Industriólogos poseen y aplican muchos conocimientos para el desarrollo de programas para la inducción del personal, mientras que 31,3% considera que dichos profesionales según su desempeño tienen poco conocimiento sobre la competencia y que un 25% presentan los conocimientos suficientes. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 73

Desarrolla programas para la inducción del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	5	31,3	31,3	31,3
	Suficiente	4	25,0	25,0	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

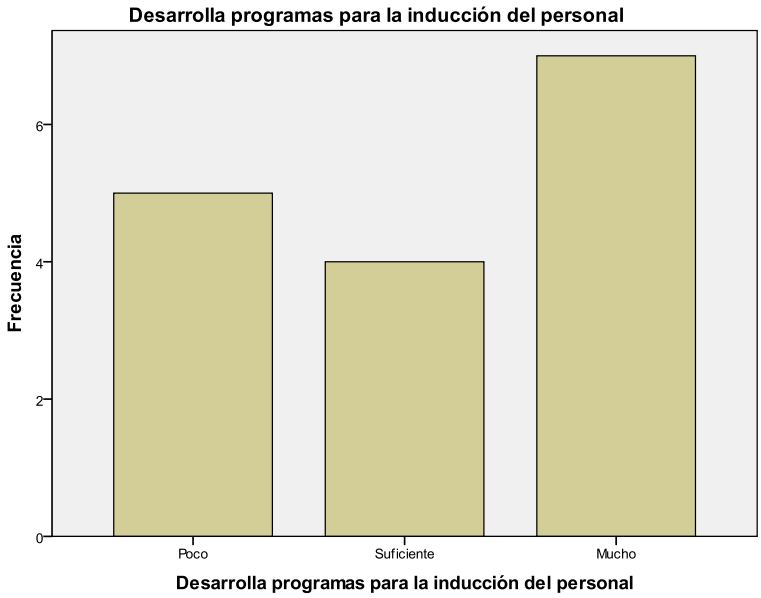

Gráfico 68

- *Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias.*

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 3,19 (ver Anexo D), lo que indica que la mayor cantidad de repuestas se encuentra agrupada en la categoría de "Suficiente". Esto quiere decir que, la gran parte de los individuos con un 43,8%, considera que los profesionales en Relaciones Industriales poseen el conocimiento general a la hora de identificar las necesidades de captación y seleccionar las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias, mientras que un 31,3% y 25%, explican que los Industriólogos tienen suficientes y poco, conocimientos sobre esta habilidad, respectivamente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 74

Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	4	25,0	25,0	25,0
	Suficiente	5	31,3	31,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

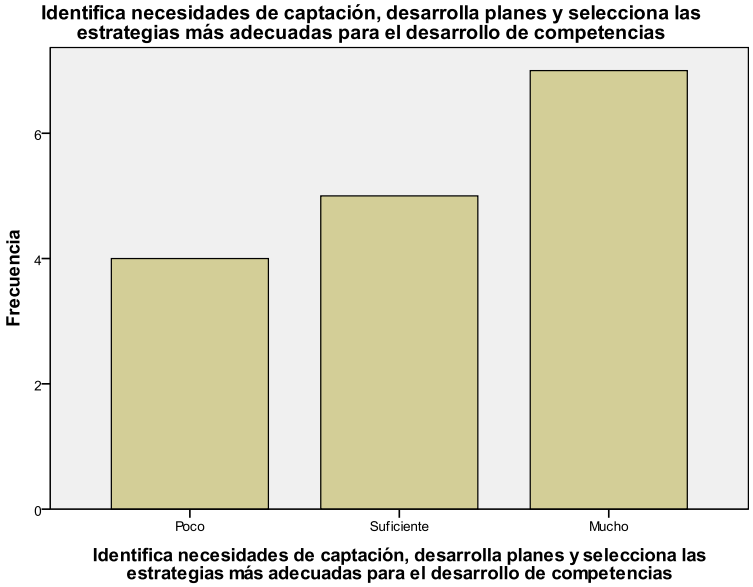

Gráfico 69

- Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento.

Con respecto a este ítem se encontró una media de 2,94 (ver Anexo D), lo que explica la opción más selecciona por la muestra se encuentra en la tercera categoría de respuesta. Esto significa que en mayor cantidad, el 68,8% de los encuestados consideran que estos Industriólogos poseen solamente los conocimientos suficientes según el desempeño que tienen en las organizaciones, a la hora de aplicar técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento. Mientras que un 18,8% posee pocos conocimientos y un 12,5% aplica de manera satisfactoria dicha habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 75

Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	11	68,8	68,8	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

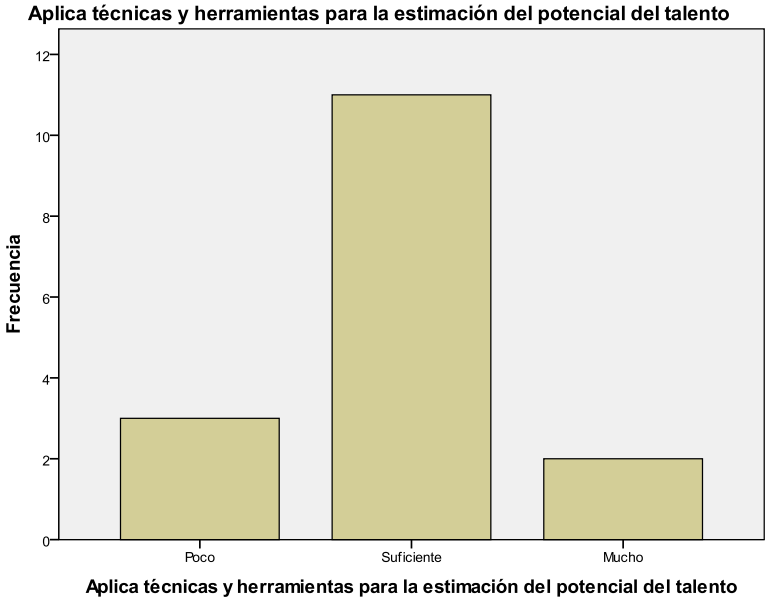

Gráfico 70

- *Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores.*

Con respecto al ítem de "Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores", se obtuvo una media de 3,06 (ver Anexo D), lo que indica que "Suficiente" fue la respuesta más considera por los individuos en esta situación, según la escala propuesta para este estudio (ver Anexo B). Esto significa que un 68,8% de los encuestados opinan que la habilidad es desarrollada suficientemente, de acuerdo al desempeño en las labores de los Industriólogos, en esta muestra. También se expresa que un 18,8% los profesionales poseen muchos conocimientos y solo un 12,5% tiene poco nivel de desempeño sobre dicha habilidad.

Tabla 76

Propone rutas de carrera, conciliando los interés y las necesidades de la organización con las de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	11	68,8	68,8	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

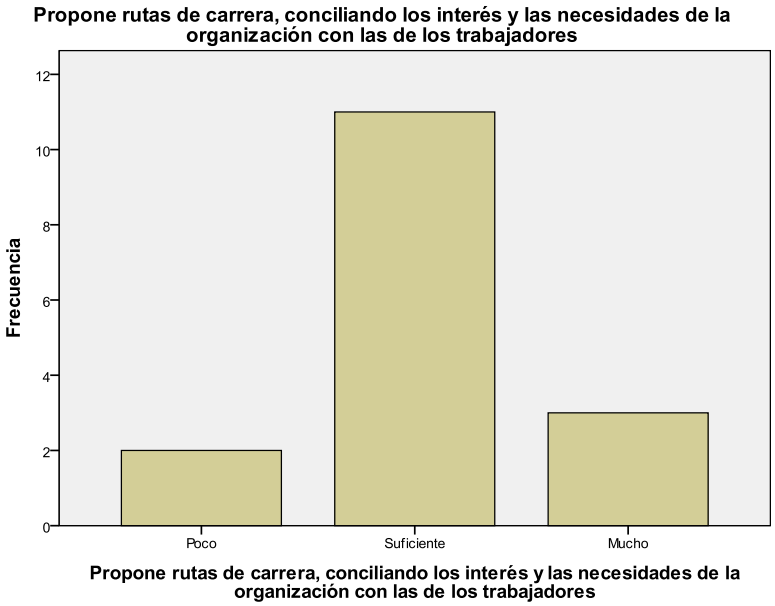

Gráfico 71

- *Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional).*

En relación a este ítem, se obtuvo un promedio de 3 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Suficiente” con un 87,5%. Esto significa que 14 de los encuestados consideran que los Industriólogos, según lo demuestran en las actividades que realizan, poseen el conocimiento suficiente para desarrollar y aplicar sistemas de medición de desempeño, a nivel individual, grupal y organizacional. Mientras que un 6,3% considera que los profesionales tienen pocos conocimientos y otro 6,3% explica que el profesional tiene las habilidades necesarias en el manejo de la competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 77

Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	14	87,5	87,5	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

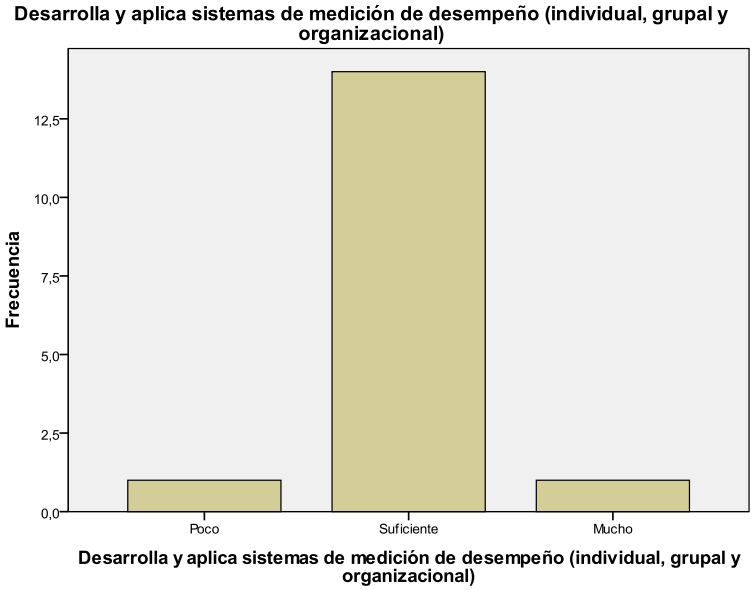

Gráfico 72

- *Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización).*

En relación a este ítem, se obtuvo un promedio de 3,19 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Suficiente” con un 68,8%. Esto significa que 11 sujetos de la muestra, consideran que estos Industriólogos según lo demuestran en las actividades que realizan, comprenden suficientemente las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización). Mientras que un 6,3% opina que el profesional tiene pocos conocimientos y otro el 25% explica que ellos tienen las habilidades necesarias en el manejo de la competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 78

Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	11	68,8	68,8	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

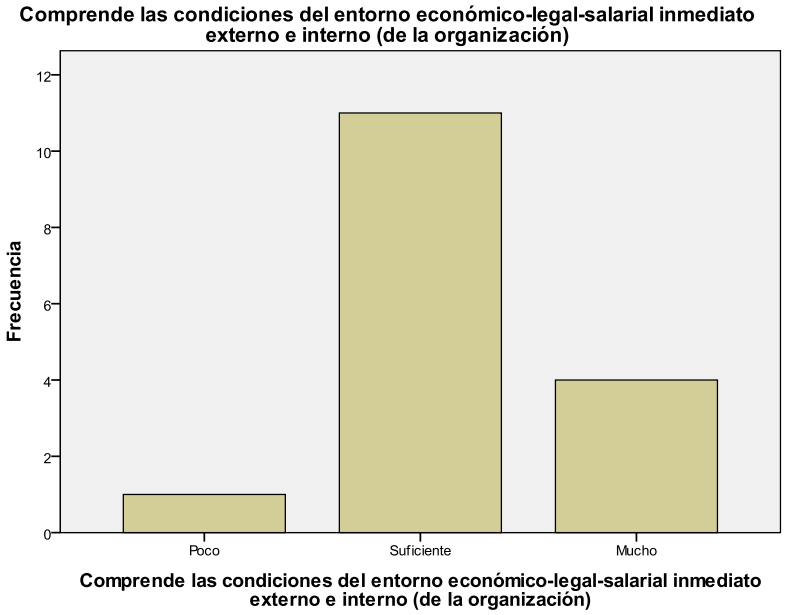

Gráfico 73

- *Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos.*

En relación con este ítem, se obtuvo una media de 2,88 (ver Anexo D). Lo que indica que, las respuestas más consideradas por los individuos sobre el desempeño del Industriólogo en las empresas de consumo masivo con respecto a si aplicación de métodos para el desarrollo de sistema de comprensión y los relaciona con otros procesos de Recursos Humanos, es “Suficiente”, según la escala desarrollada para este estudio. Por lo tanto, se puede observar que el promedio tiende más a que la competencia se halla suficientemente desarrollada por los egresados, ya que, existe un 75% de la muestra, que representa a 12 de los 16 sujetos que trabajan en las empresas de consumo masivo, que

seleccionaron dicha opción. Mientras que un 18,8% considera que el nivel de los profesionales de acuerdo a esta habilidad es poco y un 6,3% selecciona como respuesta "mucho". Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 79

Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	12	75,0	75,0	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

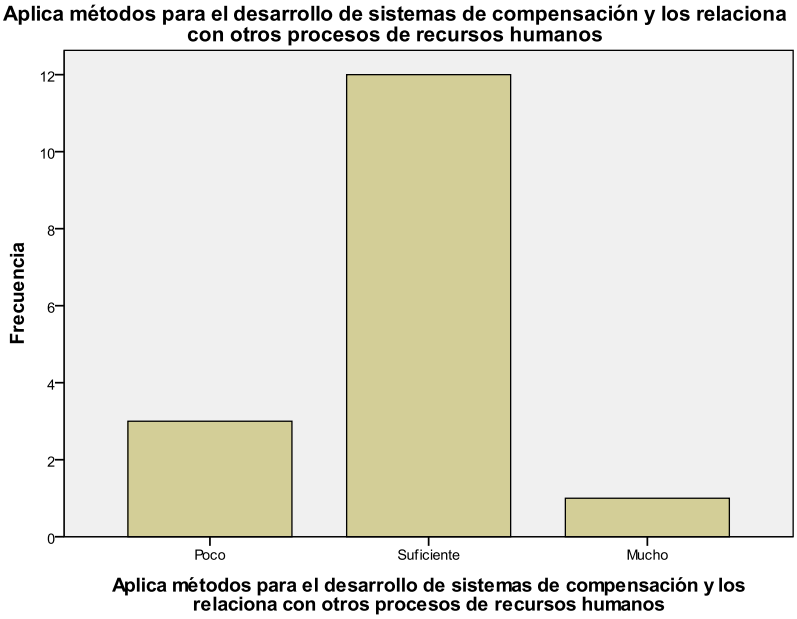

Gráfico 74

- Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Con respecto a este ítem se encontró una media de 2,69 (ver Anexo D), lo que explica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue "Suficiente". Aunque la mayor cantidad de respuesta se encuentra concentrado en la tercera categoría de respuesta, ya que, un 50% de los encuestados consideran que los Industriólogos de estas empresas, poseen solamente los conocimientos suficientes según el desempeño que tienen en las

organizaciones, a la hora de analizar las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional. Se puede observar que un 31,3% posee pocos conocimientos, un 12,5% aplica de manera satisfactoria dicha habilidad y que, por último, solo un 6,3% considera no poseen algún desempeño en absoluto de esta habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 80

Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	5	31,3	31,3	37,5
	Suficiente	8	50,0	50,0	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

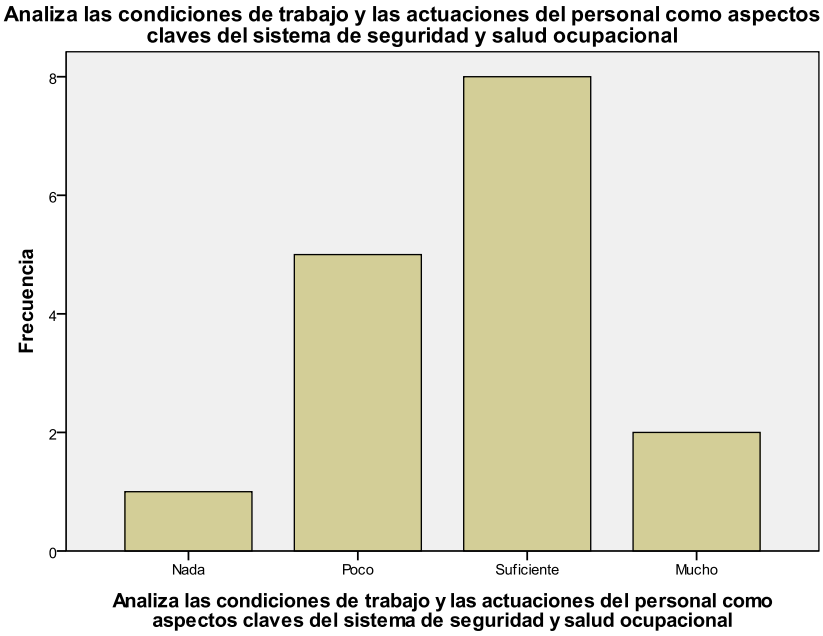

Gráfico 75

- *Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional.*

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 2,63 (ver Anexo D), posicionando la mayoría de los datos en la categoría de respuesta “Suficiente”. Es decir, un 68,8% de la muestra establece que los Industriólogos poseen un nivel suficiente conocimientos a la hora de proponer políticas y/o normativas asociadas a los sistemas de seguridad y salud ocupacional, mientras que un 25% considera que poseen un nivel muy bajo de desempeño en dicha competencia y solo un 6,3% opina que no poseen conocimientos sobre esta habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 81

Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	4	25,0	25,0	31,3
	Suficiente	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

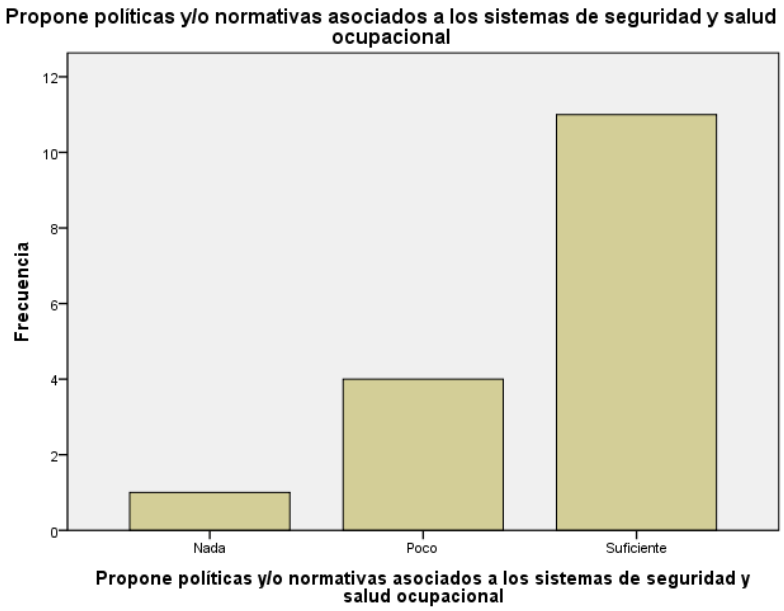

Gráfico 76

- *Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios.*

En el ítem "planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios" se obtuvo un promedio de 2,81 (ver Anexo D), lo que indica que "Suficiente" fue la respuesta más seleccionada por la muestra. Esto significa que un 43,8% de los encuestados consideran que los profesionales en su área de trabajo, tienen un nivel suficiente conocimientos a la hora de planificar los procesos de negociación. En cambio, opinan que un 37,5% de los Industriólogos poseen un nivel muy bajo habilidades para esta competencia y otro 18,8% contemplan que manejan la competencia en su totalidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 82

Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	6	37,5	37,5	37,5
	Suficiente	7	43,8	43,8	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

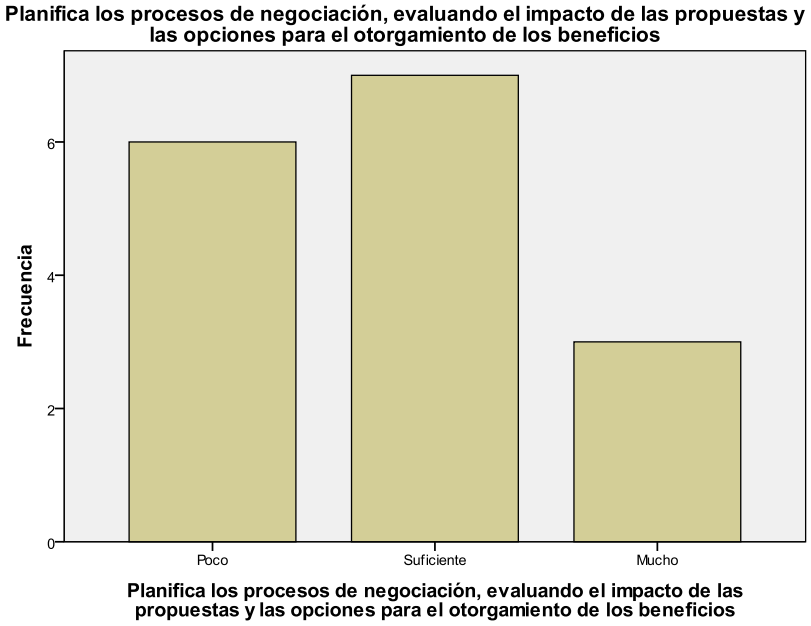

Gráfico 77

- *Aplica estrategias/técnicas de negociación.*

En el ítem “aplica estrategias/técnicas de negociación” se obtuvo un promedio de 2,69 (ver Anexo D), lo que indica que “Suficiente” fue la respuesta más seleccionada por la muestra. Esto significa que un 37,5% de los encuestados consideran que los profesionales en su área de trabajo tienen un nivel suficiente de conocimientos con respecto a esta habilidad, mientras que otro 37,5% opina que los Industriólogos poseen un nivel muy bajo habilidades para esta competencia. Por el contrario 18,8% contemplan que la manejan en su totalidad y solo 6,3% considera que el profesional no lo maneja en absoluto. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 83

Aplica estrategias/técnicas de negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	6,3	6,3	6,3
	Poco	6	37,5	37,5	43,8
	Suficiente	6	37,5	37,5	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

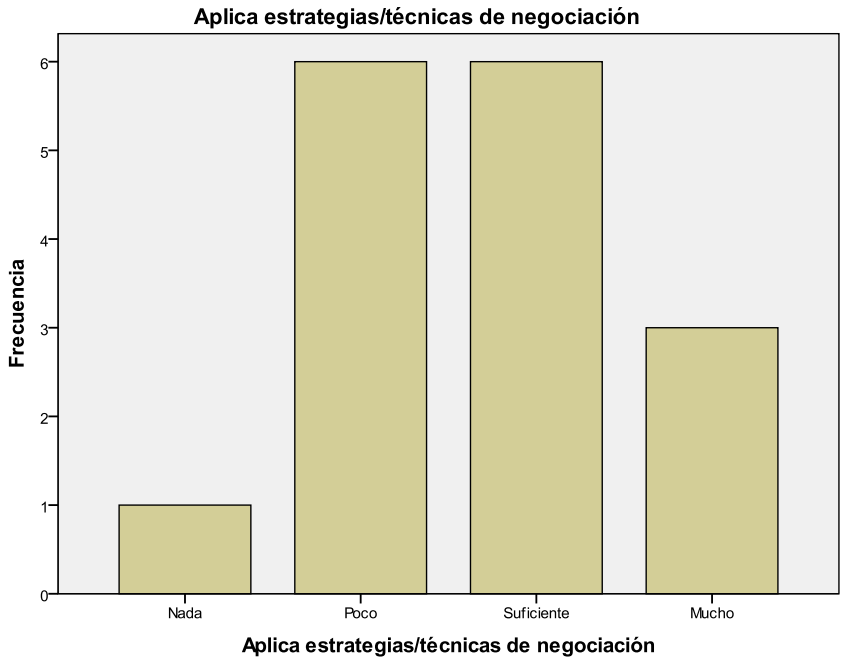

Gráfico 78

- *Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias.*

En relación a este ítem, se obtuvo un promedio de 3 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Suficiente” con un 62,5%. Esto significa que 10 de los encuestados consideran que los Industriólogos, según lo demuestran en las actividades que realizan, aplican suficientemente técnicas de captación/formación basadas en competencias. Mientras que un 18,8% considera que el profesional tiene un bajo nivel de la competencia y otro 18,8% explica que el profesional tiene las habilidades necesarias en el manejo de la competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 84

Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	10	62,5	62,5	81,3
	Mucho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

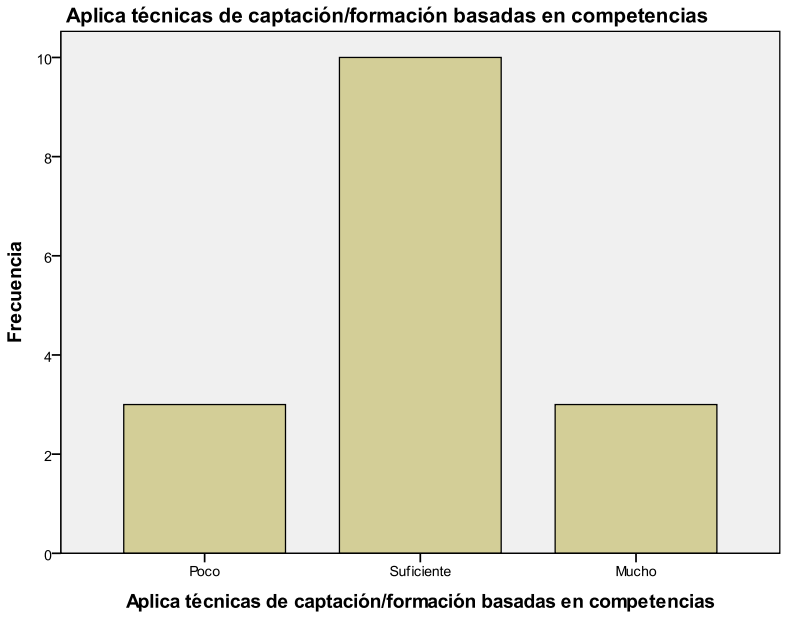

Gráfico 79

- *Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.*

En relación con este ítem, se obtuvo que una media de 2,94 (ver Anexo D). Lo que indica que, la respuesta más considerada por los individuos sobre el desempeño del Industriólogo en las empresas de consumo masivo, con respecto al desarrollo de estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional, fue "Suficiente". Se puede observar que el promedio tiende más a que la competencia se halla a un nivel de desempeño suficiente por los egresados, ya que, existe un 81,3% de la muestra, que representa a 13 de los 16 individuos que trabajan en las empresas de consumo masivo, que seleccionaron dicha opción. Mientras que un 12,5% explica que el nivel de los profesionales de acuerdo a esta habilidad es poco y un 6,3% seleccionan como respuesta "mucho". Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 85

Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	13	81,3	81,3	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

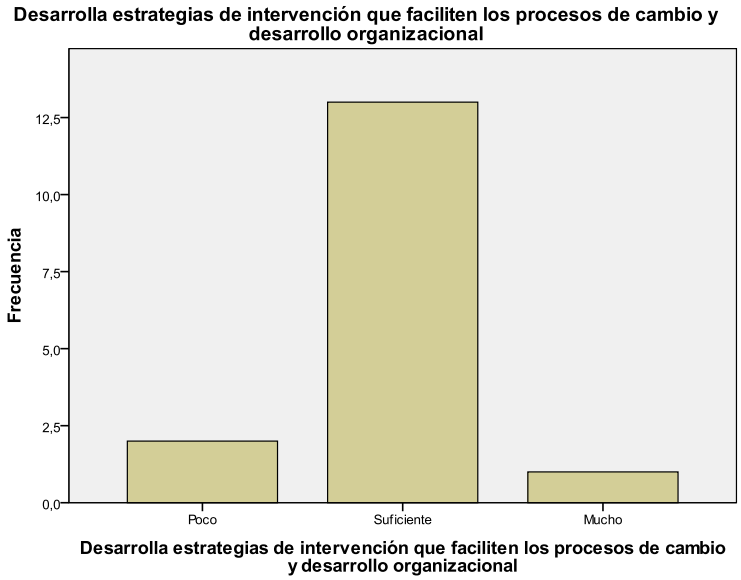

Gráfico 80

- Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso.

En lo que respecta al presente ítem, se obtuvo que una media de 2,94 (ver Anexo D). Lo que indica que, la respuesta más considerada por los individuos sobre el desempeño del Industriólogo en las empresas de consumo masivo, con respecto al uso de técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso, se encuentra "Suficiente". Se puede observar que el promedio tiende más a que la competencia se halla a un nivel suficiente por los egresados, ya que, existe un 68,8% de la muestra, que representa a 11 de los 16 individuos que trabajan en dichas organizaciones, que seleccionaron la opción. Mientras que un 18,8% explica que el nivel de los profesionales de acuerdo a esta habilidad es poco y un 12,5% seleccionan como respuesta "mucho". Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 86

Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	11	68,8	68,8	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

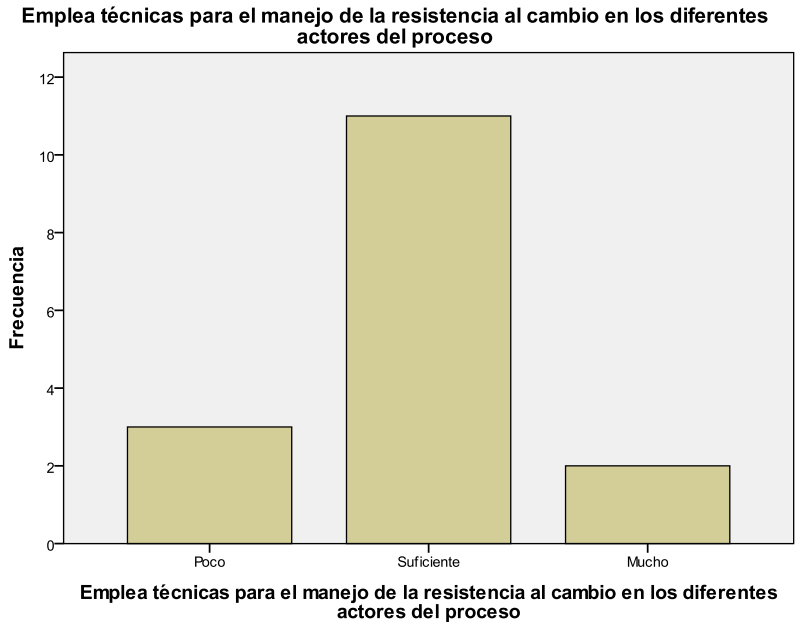

Gráfico 81

- Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales.

En ítem obtuvo un promedio de 2,50 (ver Anexo D), lo que significa que los datos están concentrados específicamente en la categoría de “Suficiente”. Aunque, la opinión de los individuos con respecto al nivel de los Industriólogos sobre la habilidad de conceptualizar proyectos asociados con las gestión del talento y las relaciones laborales, se encuentra dividida en tres de las categorías de respuestas, la mayoría de los encuestados con un 62,5%, considera que tienen pocos conocimientos sobre esta competencia, el otro 25% califica que si poseen suficientes conocimientos sobre esta habilidad y por ultimo

existe un 12,5% que piensa que los profesionales tienen un alto nivel de desempeño en esta competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 87

Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	10	62,5	62,5	62,5
	Suficiente	4	25,0	25,0	87,5
	Mucho	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

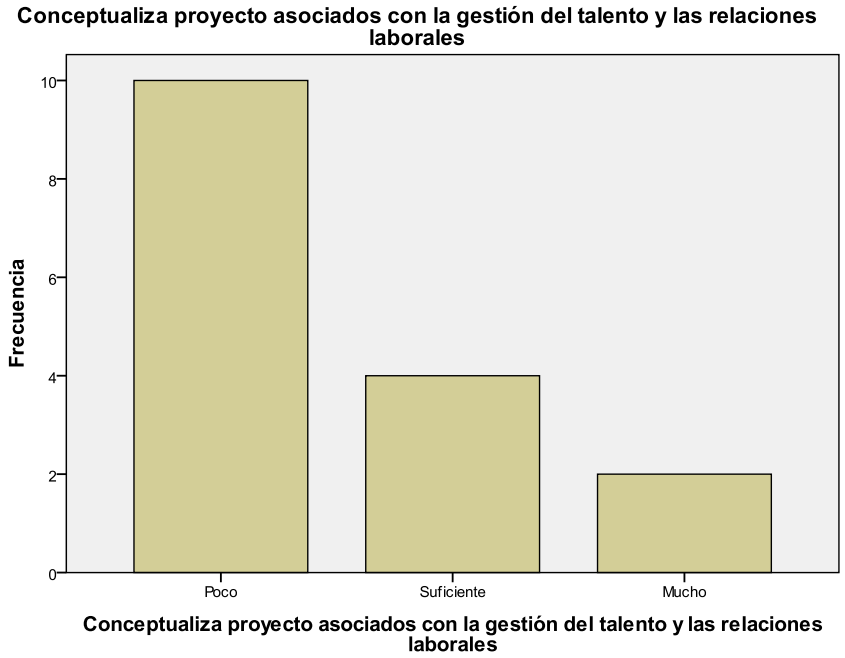

Gráfico 82

- *Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos.*

En lo que respecta al ítem de “Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicación y otros aspectos”, se obtuvo una media de 3,06 (ver Anexo D), lo que indica que “Suficiente” fue la respuesta más considera por los individuos en esta situación, según la escala considera para este estudio. Esto significa que un 56,3% de los encuestados consideran que la habilidad posee un suficiente nivel, de

acuerdo al desempeño de estos Industriólogos, en esta muestra. Mientras que un 25% posee muchos conocimientos y un 18,8% tiene pocos conocimientos sobre dicha competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 88

Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	3	18,8	18,8	18,8
	Suficiente	9	56,3	56,3	75,0
	Mucho	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

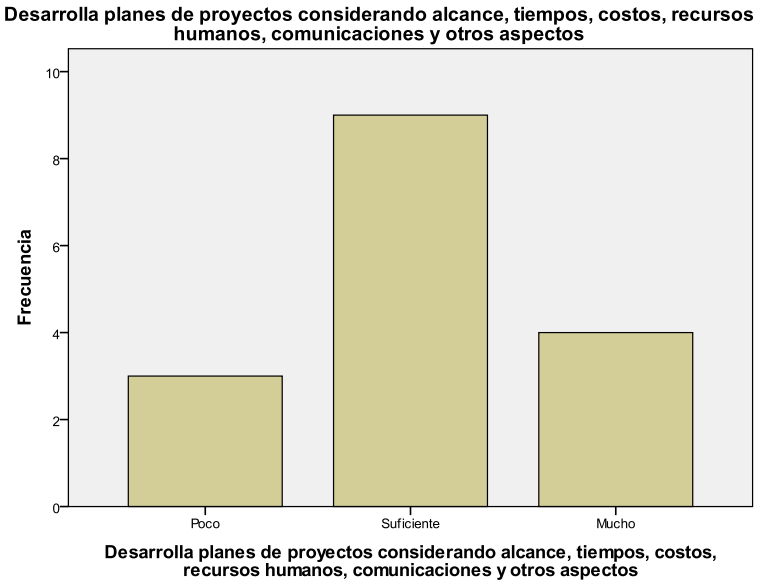

Gráfico 83

- *Controla y hace seguimiento a los proyectos.*

En el ítem “controla y hace seguimiento a los proyectos” se obtuvo un promedio de 3,38 (ver Anexo D), lo que indica que “Suficiente” fue la respuesta más seleccionada por la muestra. Esto significa que un 50% de los encuestados consideran que los profesionales en su área de trabajo tienen un alto nivel de desempeño con respecto a esta habilidad, mientras que otro 37,5% opina que los Industriólogos poseen un nivel suficiente de habilidades para

esta competencia y por último 12,5% contemplan que el nivel de desempeño en esta competencia es bajo. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 89

Controla y hace seguimiento a los proyectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	2	12,5	12,5	12,5
	Suficiente	6	37,5	37,5	50,0
	Mucho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

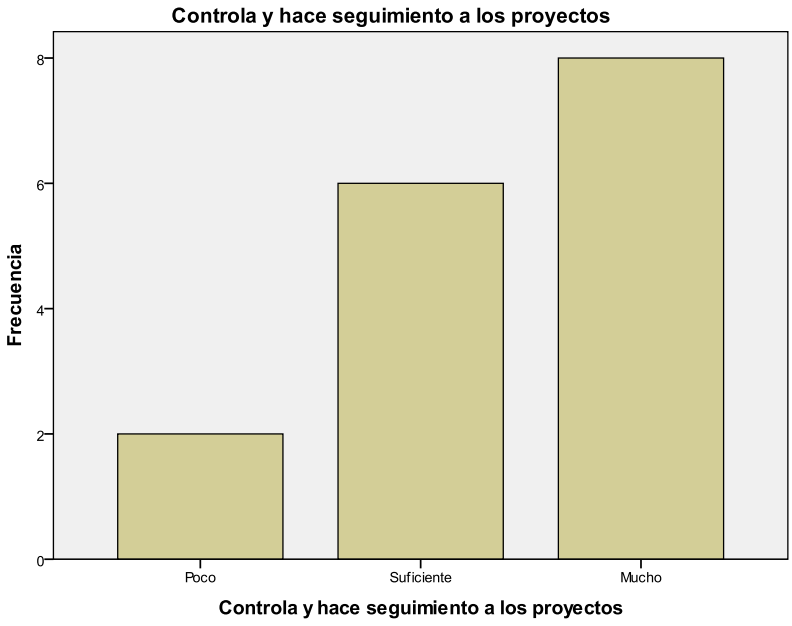

Gráfico 84

1.4.2- Importancia de la competencia en las organizaciones.

- Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización.

En lo que respecta al ítem “Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización” se obtuvo una media de 3,63 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”. Esto quiere decir, que un 62,5% de los sujetos que trabajan en las empresas de consumo masivo, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión, mientras que un

37,5% expresa que la habilidad es suficientemente importante para los Industriólogos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 90

Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	6	37,5	37,5	37,5
	Mucho	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

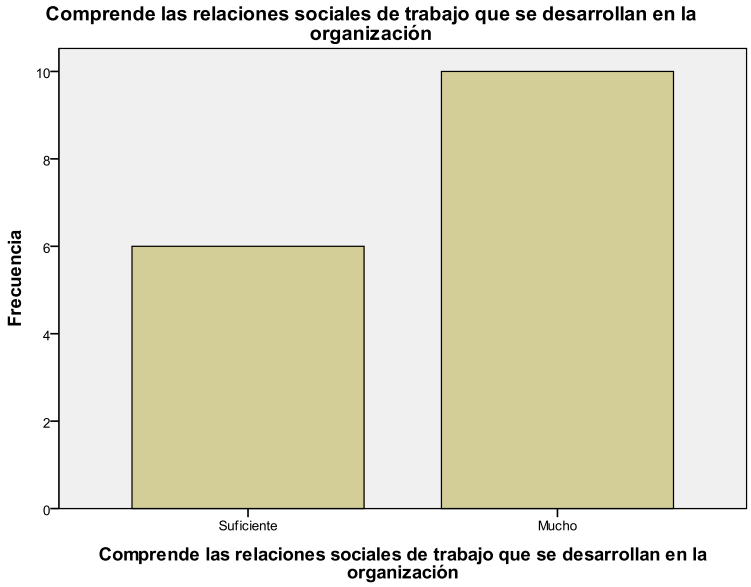

Gráfico 85

- *Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales.*

En el ítem, se obtuvo un promedio de 3,25 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Suficiente”. Esto significa que, un 62,5% de los encuestados consideran que es importante para el ejercicio de la profesión el efectuar recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de indicadores socio-laborales. Mientras que un 31,3% expresa que es sumamente importante el manejo de esta competencia para la empresa y un 6,3% lo considero de poca relevancia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 91

Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	1	6,3	6,3	6,3
	Suficiente	10	62,5	62,5	68,8
	Mucho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

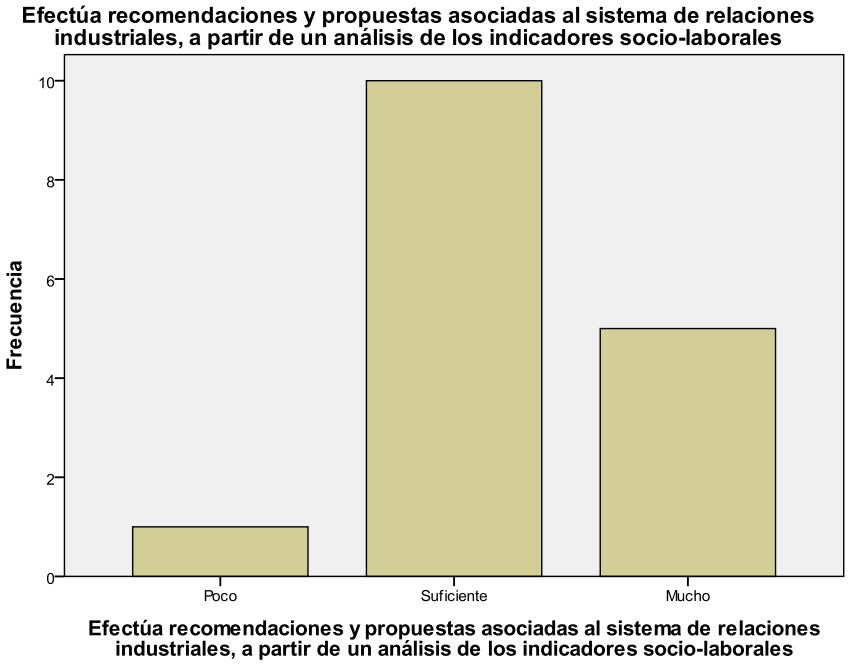

Gráfico 86

- Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo.

En respecto al presente ítem, se obtuvo que una media de 2,44 (ver Anexo D). Lo que indica que, las respuestas más consideradas por los individuos sobre la importancia de la competencia para la organización, es “Poco” importante. Aunque predomine este resultado con un 56,3% de las respuestas, existe un 43,8% de los encuestados que consideran que esta competencia es valiosa y por lo tanto importante, para el ejercicio de la profesión. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 92

Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	9	56,3	56,3	56,3
	Suficiente	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 87

- Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales.

En lo que respecta al ítem “Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales” se obtuvo una media de 2,69 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Suficiente”. Esto significa, que un 56,3% de los sujetos que trabajan en empresas de consumo masivo, consideran que esta competencia es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión, mientras que solo un 6,3% expresa que la habilidad es suficientemente importante para los Industriólogos y un 37,5% indica que la competencia es poco importante. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 93

Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	6	37,5	37,5	37,5
	Suficiente	9	56,3	56,3	93,8
	Mucho	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

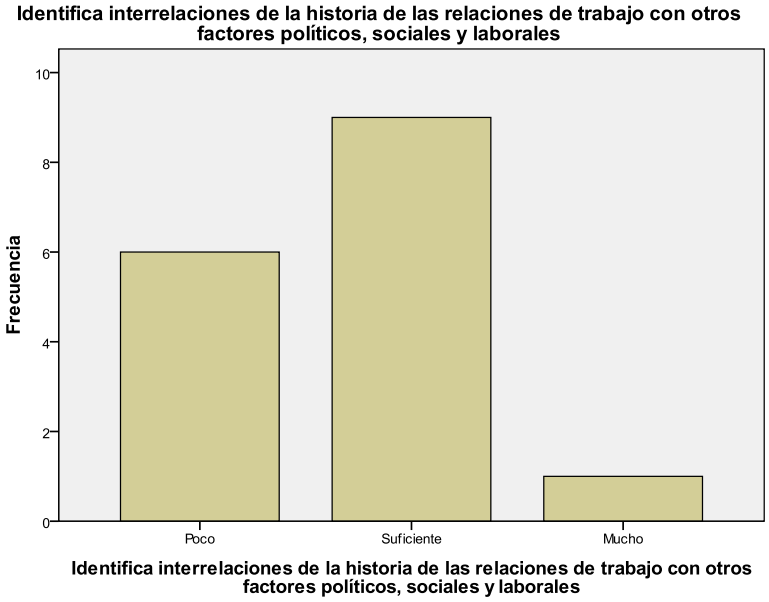

Gráfico 88

- Aplica técnicas de reclutamiento de personal.

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 3,63 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Mucho”. Esto quiere decir que, un 62,5% de la muestra considera que los profesionales en Relaciones Industriales deben de desarrollar y poseer la competencia de aplicar las técnicas de reclutamiento de personal, ya que es muy importante. Por otra parte, que un 37,5% opina que es suficientemente importante el manejo de la habilidad por los egresados. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 94

Aplica técnicas de reclutamiento de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	6	37,5	37,5	37,5
	Mucho	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

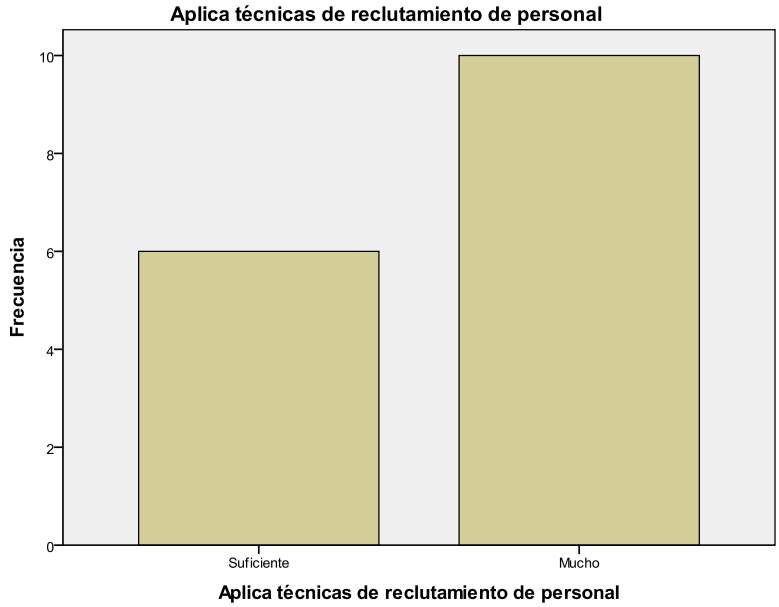

Gráfico 89

- Aplica técnicas de selección centradas en las competencias.

Con respecto al ítem de “aplica técnicas de selección centradas en las competencias” se obtuvo una media de 3,75 (ver Anexo D), lo cual indica que la respuesta más seleccionada por los individuos en esta oportunidad fue “Mucho”. Un 75% de la muestra considera que el Industriólogo debe tener un manejo muy importante de esta competencia, mientras que un 25% opina que el profesional debe de tener desarrollada la habilidad en un nivel suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 95

Aplica técnicas de selección centradas en las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

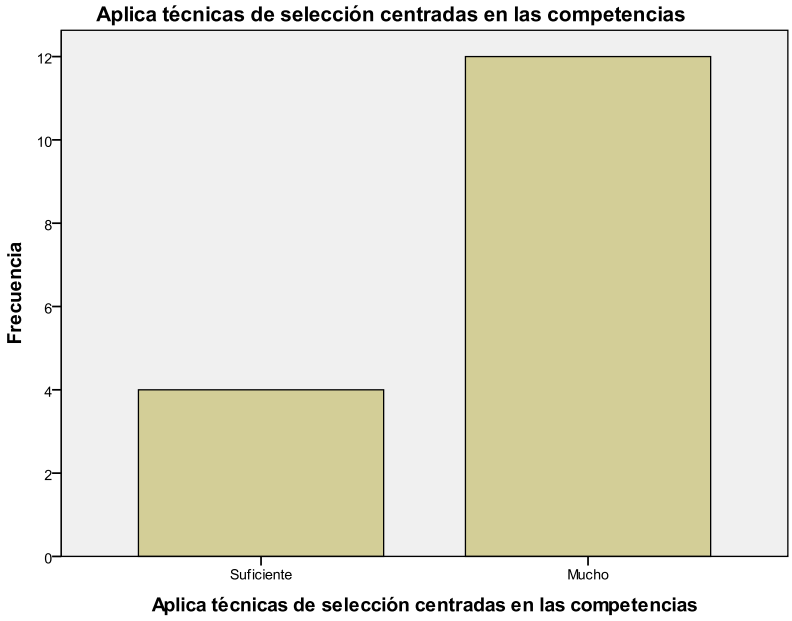

Gráfico 90

- Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización.

En lo que respecta al ítem “Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización” se obtuvo una media de 3,63 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”. Esto quiere decir, que un 62,5% de los encuestados, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión en las organizaciones, mientras que un 37,5% expresa que la habilidad es suficientemente importante para los Industriólogos. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 96

Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	6	37,5	37,5	37,5
	Mucho	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

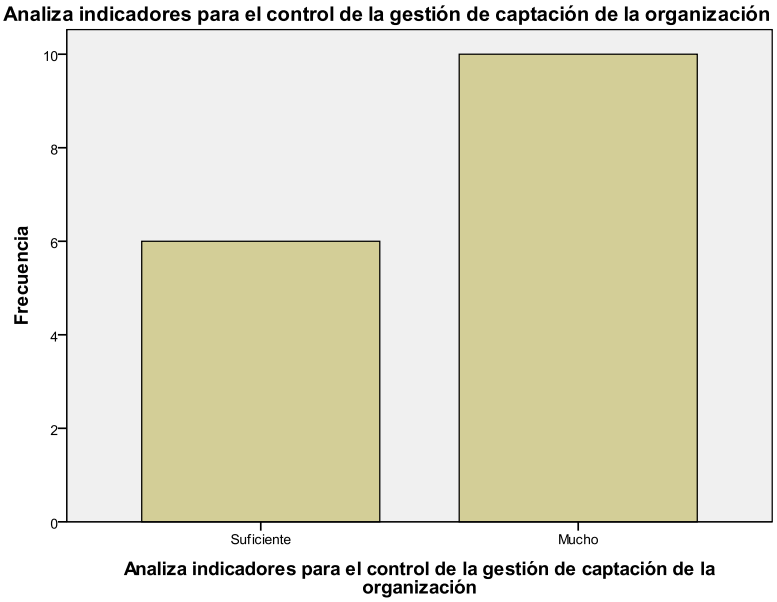

Gráfico 91

- *Desarrolla programas para la inducción del personal.*

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 3,75 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Mucho”. Esto quiere decir que un 75% de la muestra considera que los profesionales en Relaciones Industriales deben de tener un alto nivel de desempeño de la competencia al desarrollar programas para la inducción del personal, ya que es muy significativo dentro de las organizaciones. Por otra parte, un 25% opina que es suficientemente importante el manejo de la habilidad por los egresados. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 97

Desarrolla programas para la inducción del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

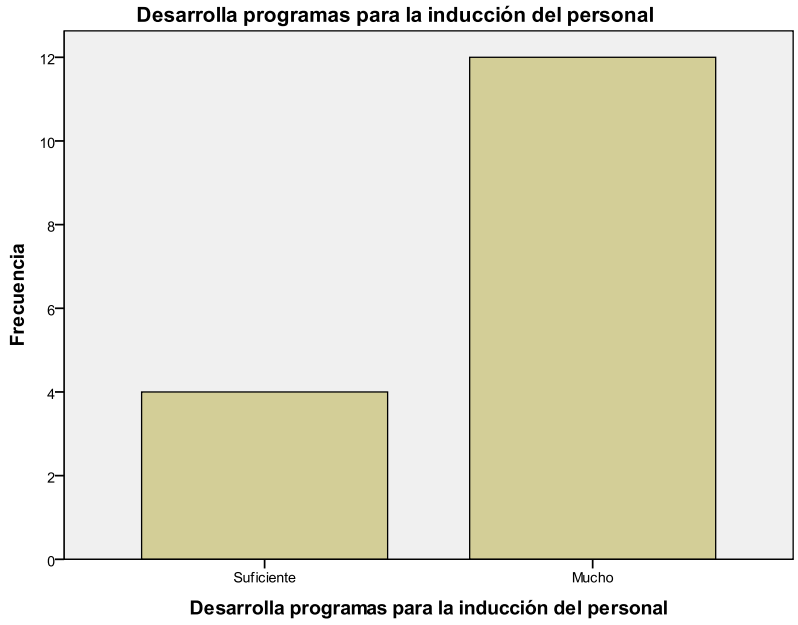

Gráfico 92

- Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias.

En lo que respecta al ítem “Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias” se obtuvo una media de 3,69 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”. Esto significa, que un 68,8% de los encuestados, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión en las organizaciones, mientras que un 31,3% expresa que la habilidad es suficientemente importante para que los Industriólogos la manejen en su ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 98

Identifica necesidades de captación, desarrolla planes y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

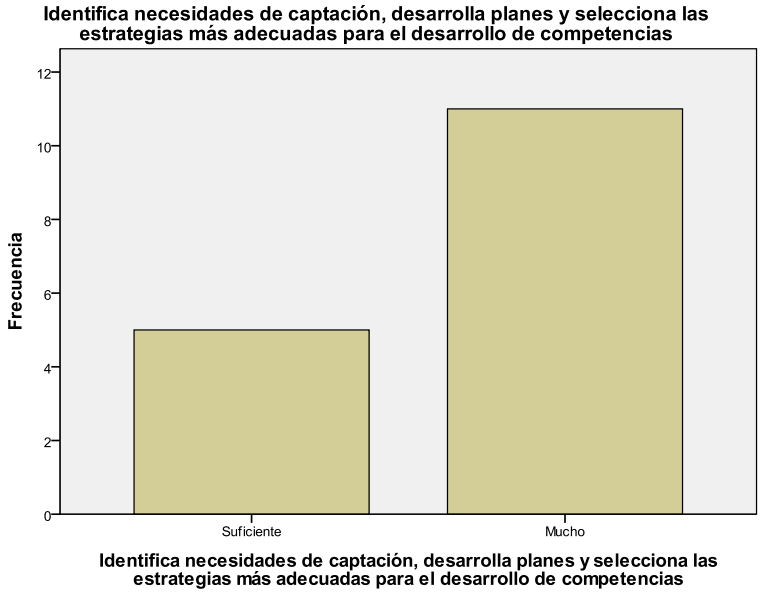

Gráfico 93

- *Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento.*

Con respecto a este ítem se obtuvo un promedio de 3,56 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Mucho”. Esto quiere decir que un 56,3% de la muestra considera que los profesionales en Relaciones Industriales deben de manejar la aplicación de técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento, ya que es muy importante para el ejercicio de la profesión y es fundamental en las organizaciones. Por otra parte, que un 43,8% opina que es suficientemente importante el manejo de la habilidad por los egresados. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 99

Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

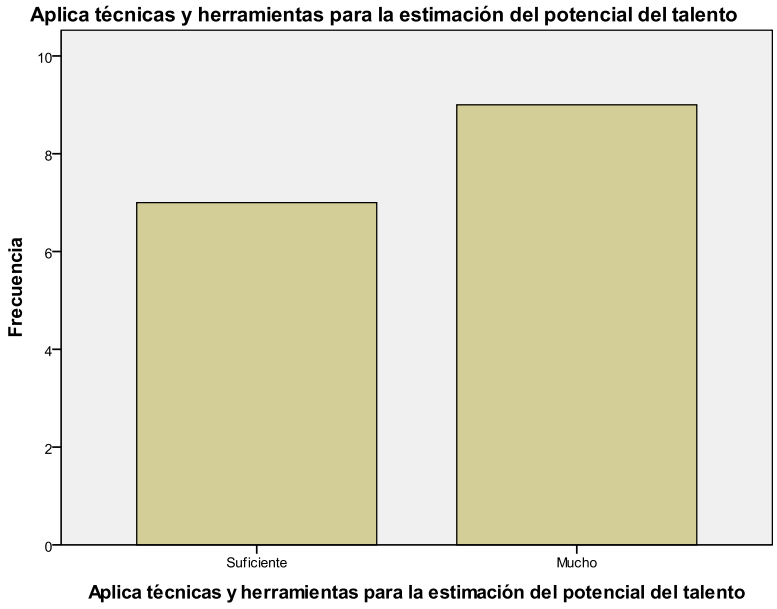

Gráfico 94

- Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores.

En cuanto al ítem “Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores” se obtuvo una media de 3,75 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”. Esto significa, que un 75% de los encuestados, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión dentro de las empresas, mientras que un 25% expresa que la habilidad es suficientemente importante para que los Industriólogos la manejen en su ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 100

Propone rutas de carrera, conciliando los interés y las necesidades de la organización con las de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	25,0	25,0	25,0
	Mucho	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

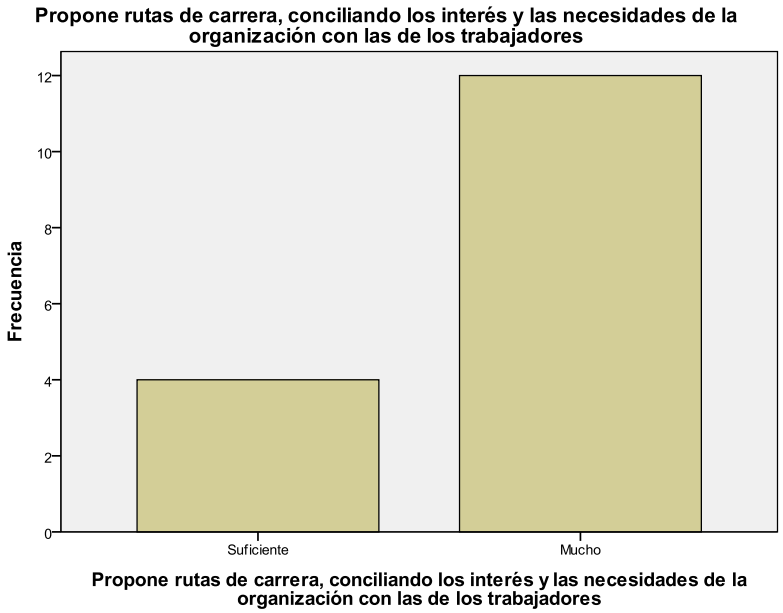

Gráfico 95

- *Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional).*

En lo que respecta al ítem “Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)” se obtuvo una media de 3,44 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Suficiente”. Esto significa, que un 56,3% de los sujetos que trabajan en empresas de consumo masivo, consideran que esta competencia es suficientemente importante para el ejercicio de la profesión, mientras que solo un 43,8% expresa que la habilidad es sumamente importante para que los Industriólogos la manejen en su ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 101

Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	9	56,3	56,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

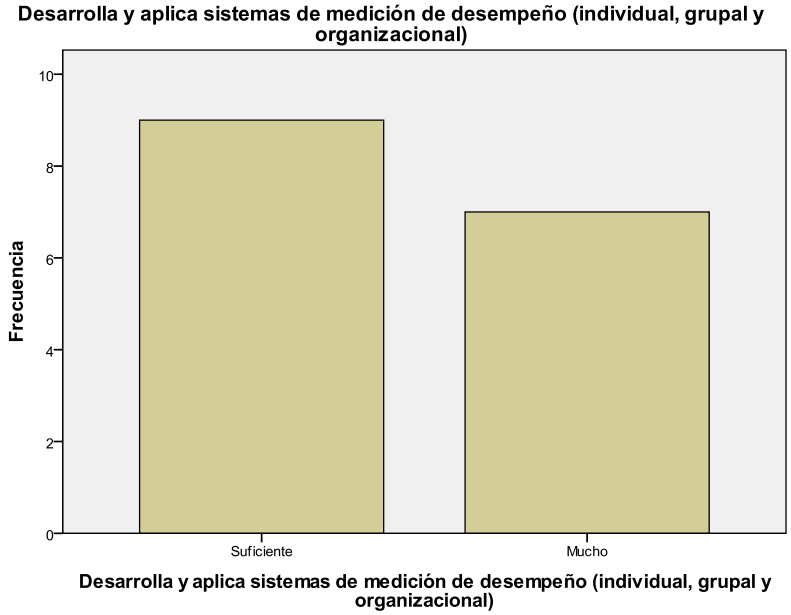

Gráfico 96

- *Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización).*

En cuanto al ítem “Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)” se obtuvo una media de 3,81 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”, según la categoría desarrolla para el estudio. Esto significa, que un 81,3% de los encuestados, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión dentro de las empresas, mientras que un 18,8% expresa que la habilidad es suficientemente importante para que los Industriólogos la manejen en su ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 102

Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

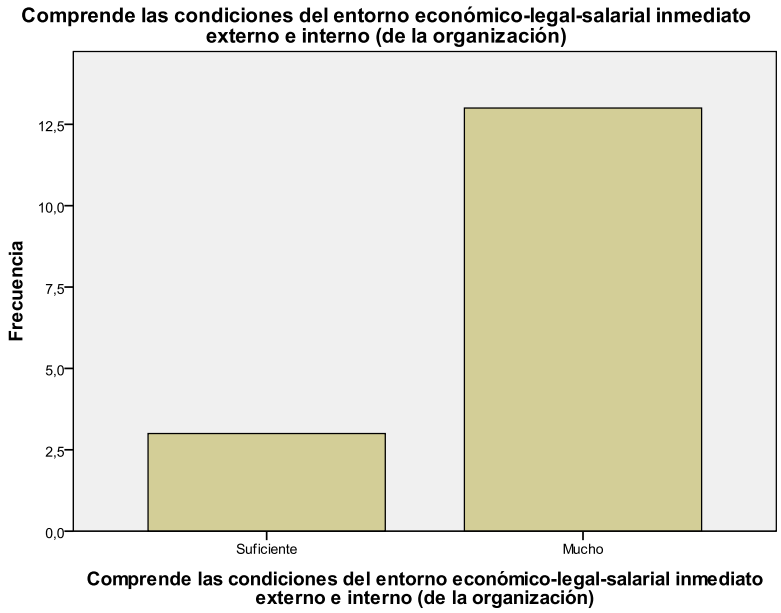

Gráfico 97

- Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos.

En lo que respecta al ítem “Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos” se obtuvo una media de 3,56 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue “Mucho”. Esto quiere decir, que un 56,3% de los encuestados, consideran que esta competencia es de suma importancia para el ejercicio de la profesión, mientras que un 43,8% expresa que la habilidad es suficientemente importante para que el Industriólogo presente un buen manejo y entendimiento de la misma. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 103

Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

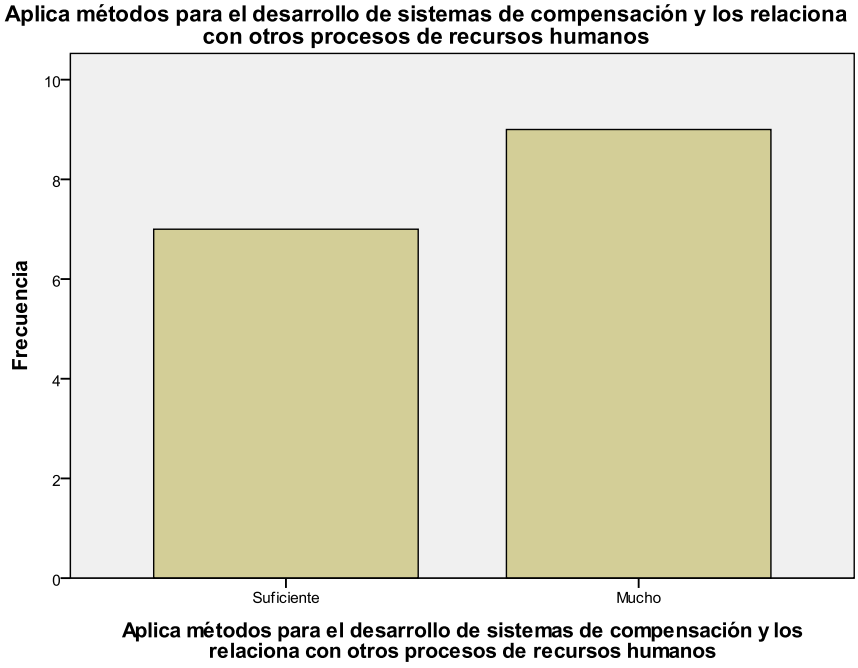

Gráfico 98

- *Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional.*

El ítem arrojo un promedio de 3,44 (ver Anexo D) en base a las respuestas obtenidas. Esto indica que los datos en su mayoría, se encuentran concentrados en la categoría de respuesta “Suficiente”. Al observar los porcentajes de acuerdo a las opiniones de los encuestados, encontramos que un 56,3% consideran que la competencia de analizar las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal, como aspectos claves del sistema

de seguridad y salud ocupacional, es suficientemente importante para las prácticas de la profesión. Mientras que un 43,8% considera que es de suma importancia que los Industriólogos tengan un buen manejo de dicha habilidad.

Tabla 104

Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	9	56,3	56,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

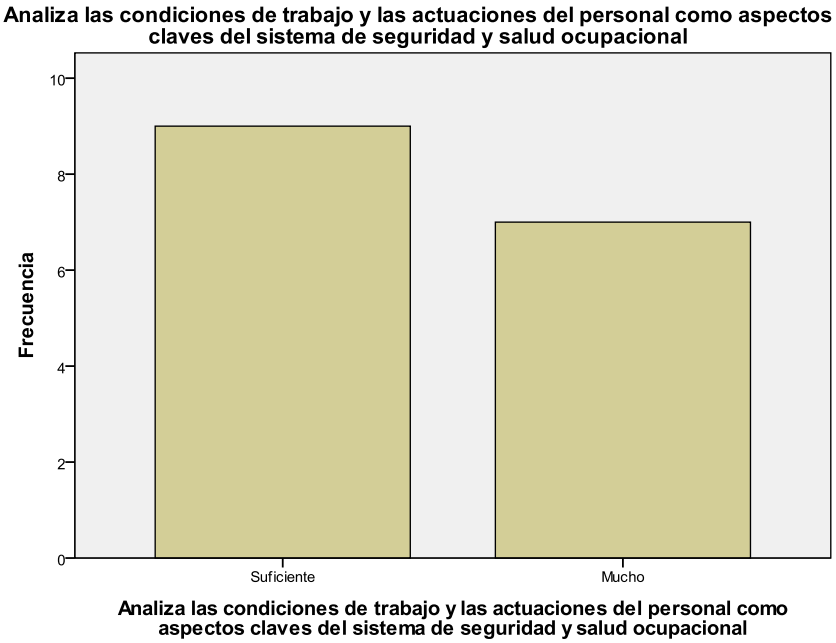

Gráfico 99

- *Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional.*

Con respecto al ítem de “Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional”, se obtuvo una media de 3,44 (ver Anexo D), lo que indica que “Suficiente” fue la respuesta más seleccionada por los individuos en esta situación, según la escala considera para este estudio. Esto significa que un 56,3% de la muestra opina que los profesionales en Relaciones Industriales deberían desarrollar y

poseer un nivel suficiente en dicha competencia, mientras que un 43,8% establece que es de suma importancia que los Industriólogos tengan un buen manejo de dicha habilidad, a la hora de ejercer la profesión en el ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 105

Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	9	56,3	56,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

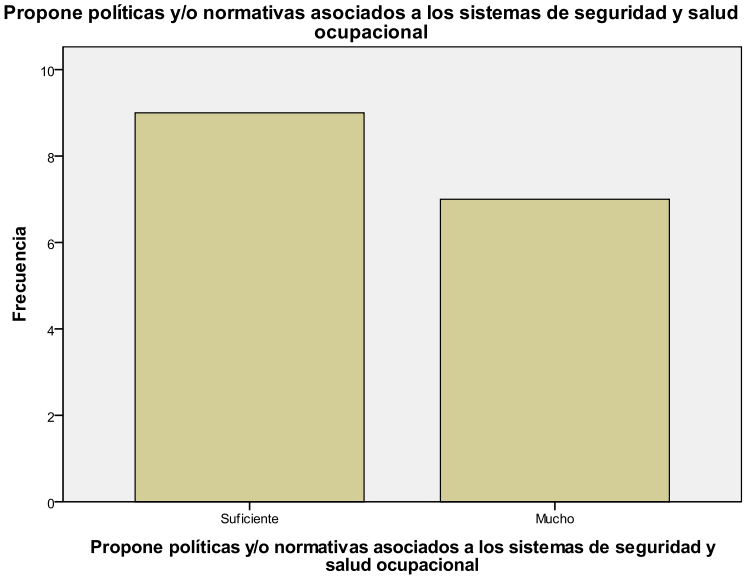

Gráfico 100

- *Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios.*

En el ítem "planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios" se obtuvo un promedio de 3,69 (ver Anexo D), lo que indica que "Mucho" fue la respuesta más seleccionada por la muestra. Esto significa que un 68,8% de los encuestados consideran que los profesionales en su área de trabajo, deben de tener un gran nivel de desempeño para planificar los

procesos de negociación. Por otra parte, un 31,3% considera que los Industriólogos deben de tener un manejo suficiente de la competencia. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 106

Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	5	31,3	31,3	31,3
	Mucho	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

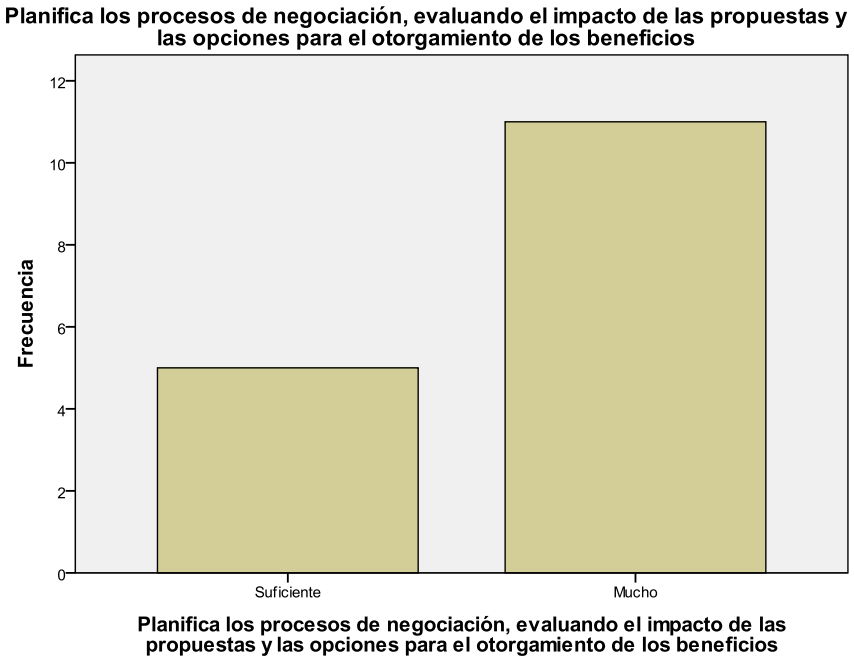

Gráfico 101

- *Aplica estrategias/técnicas de negociación.*

En el ítem, se obtuvo un promedio de 3,56 (ver Anexo D), lo que indica que la respuesta más seleccionada fue “Mucho”. Esto quiero decir que un 56,3% de los encuestados consideran que es sumamente importante para el ejercicio de la profesión aplicar estrategias/técnicas de negociación. Mientras que un 43,8% expresa que es sumamente importante el manejo de esta competencia en la empresa, por parte de los profesionales en Relaciones Industriales. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 107

Aplica estrategias/técnicas de negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

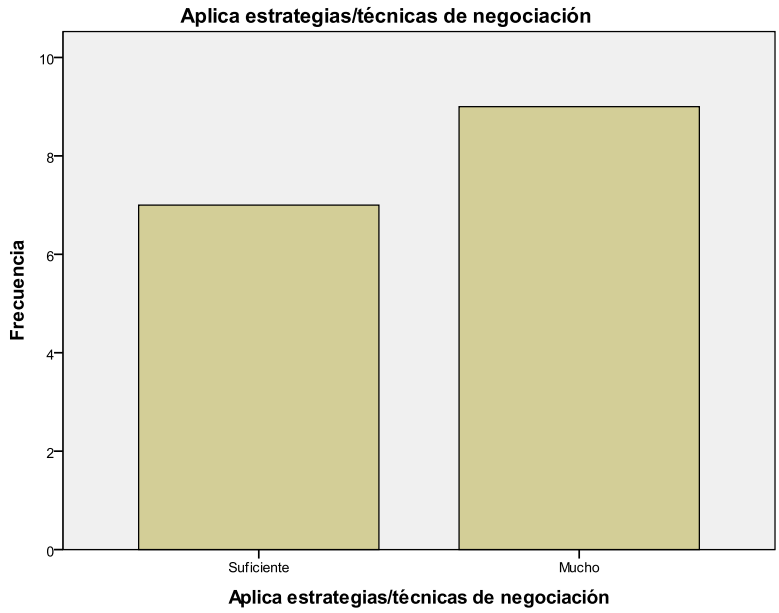

Gráfico 102

- *Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias.*

En cuanto al ítem "Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias" se obtuvo una media de 3,38 (ver Anexo D), que indica que la respuesta más seleccionada por la muestra fue "Suficiente", según las categorías desarrollas para el estudio. Esto significa, que un 62,5% de los encuestados, consideran que esta competencia es muy importante para el ejercicio de la profesión dentro de las empresas, mientras que un 37,5% expresa que la habilidad presenta una gran importancia para que los Industriólogos la manejen y desarrollen en su ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 108

Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	10	62,5	62,5	62,5
	Mucho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

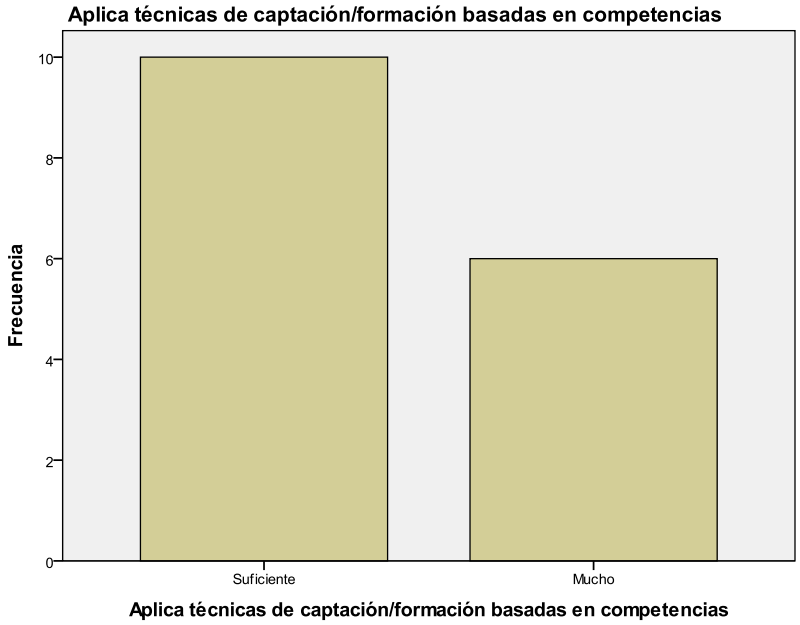

Gráfico 103

- Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.

El ítem arrojo un promedio de 3,50 (ver Anexo D) en base a las respuestas obtenidas. Esto indica que los datos en su mayoría, se encuentran concentrados en la categoría de respuesta “Mucho”. Al observar los porcentajes de acuerdo a las opiniones de los encuestados, encontramos que un 50% considera que desarrollar estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional, es de gran importancia para las prácticas de la profesión. Mientras que en igual proporción un 50% considera que es importante que los Industriólogos tengan un buen nivel y manejo de dicha habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 109

Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	8	50,0	50,0	50,0
	Mucho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 104

- Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso.

El ítem “Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso” arrojo un promedio de 3,44 (ver Anexo D) en base a las respuestas obtenidas. Esto indica que los datos en su mayoría, se encuentran concentrados en la categoría de respuesta “Suficiente”. Al observar los porcentajes de acuerdo a las opiniones de los encuestados, se puede observar que un 56,3% considera que el profesional en Relaciones Industriales debería tener un nivel suficientemente bueno de esta competencia, a la hora de encontrarse en el contexto laboral. Mientras que un 43,8% considera que es importante que los Industriólogos tengan un buen nivel y manejo de dicha habilidad. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 110

Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	9	56,3	56,3	56,3
	Mucho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

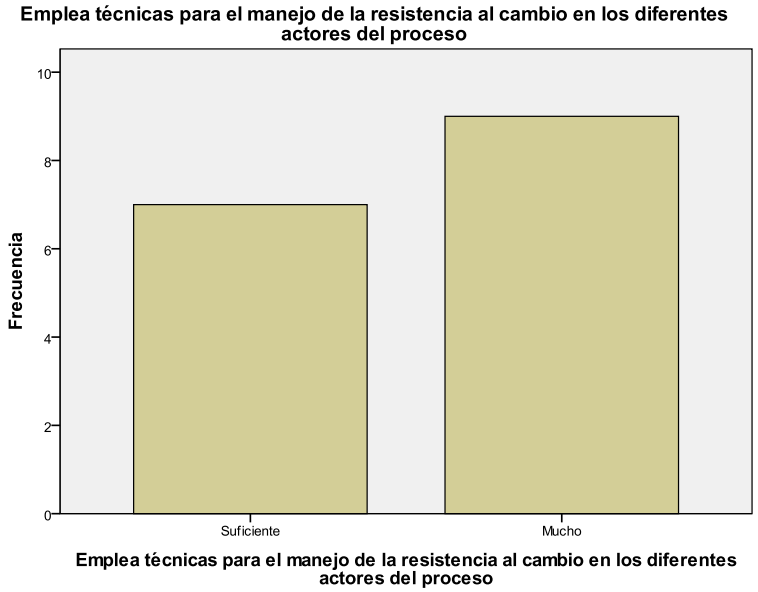

Gráfico 105

- *Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales.*

Con respecto al ítem de “Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales” se obtuvo una media de 3,56 (ver Anexo D), lo cual indica que la respuesta más seleccionada por los individuos en esta oportunidad fue “Mucho”. Un 56,3% de la muestra considera que el Industriólogo debe tener un gran manejo de esta competencia, ya que es muy importante para el ámbito laboral. Mientras que un 43,8% considera que el profesional debe de tener desarrollada la habilidad en un nivel suficiente. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 111

Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	7	43,8	43,8	43,8
	Mucho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

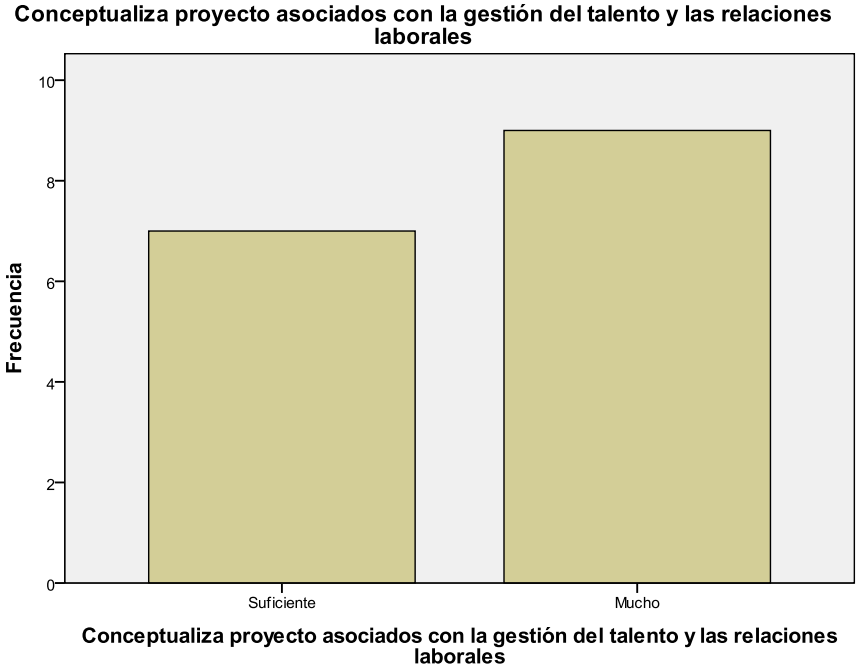

Gráfico 106

- *Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos.*

Con respecto al ítem de “Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempo, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos”, se obtuvo una media de 3,81 (ver Anexo D), lo que indica que “Mucho” fue la respuesta más seleccionada por los individuos en esta situación, según la escala considera para este estudio. Esto significa que un 81,3% de la muestra opina que los profesionales en Relaciones Industriales deberían desarrollar y poseer un nivel muy alto en dicha competencia, mientras que un 18,8% establece que es de suma importancia que los Industriólogos tengan un manejo

suficientemente bueno de dicha habilidad, a la hora de ejercer la profesión en el ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 112

Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	3	18,8	18,8	18,8
	Mucho	13	81,3	81,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

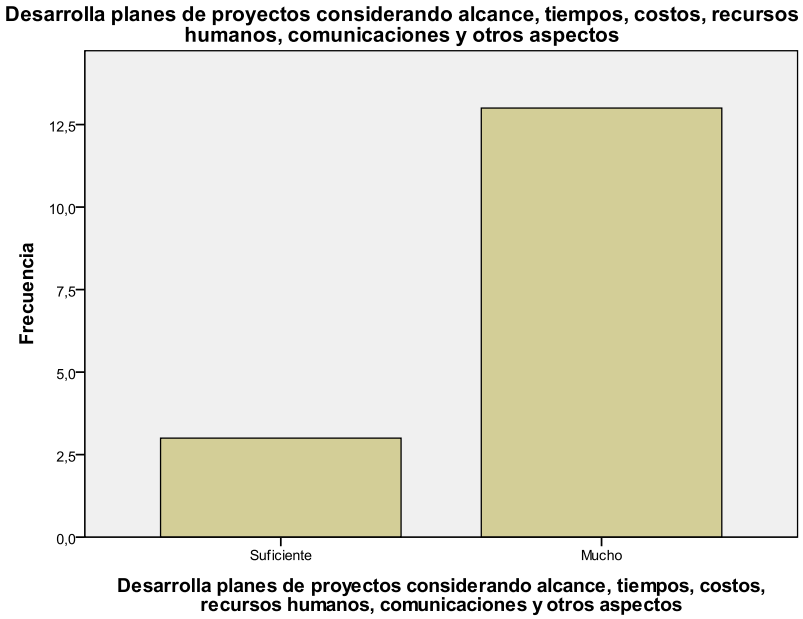

Gráfico 107

- *Controla y hace seguimiento a los proyectos.*

Con respecto al ítem de “Controla y hace seguimiento a los proyectos”, se obtuvo una media de 3,46 (ver Anexo D), lo que indica que “Mucho” fue la respuesta más seleccionada por los individuos en esta situación, según la escala considera para este estudio. Esto significa que un 62,5% de la muestra opina que los profesionales en Relaciones Industriales deberían desarrollar y poseer de en un máximo potencial en dicha competencia, mientras que un 47,5% establece que es importante que los Industriólogos

tengan un buen manejo de dicha habilidad, a la hora de ejercer la profesión en el ámbito laboral. Esto se representa gráficamente a continuación:

Tabla 113

Controla y hace seguimiento a los proyectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	6	37,5	37,5	37,5
	Mucho	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

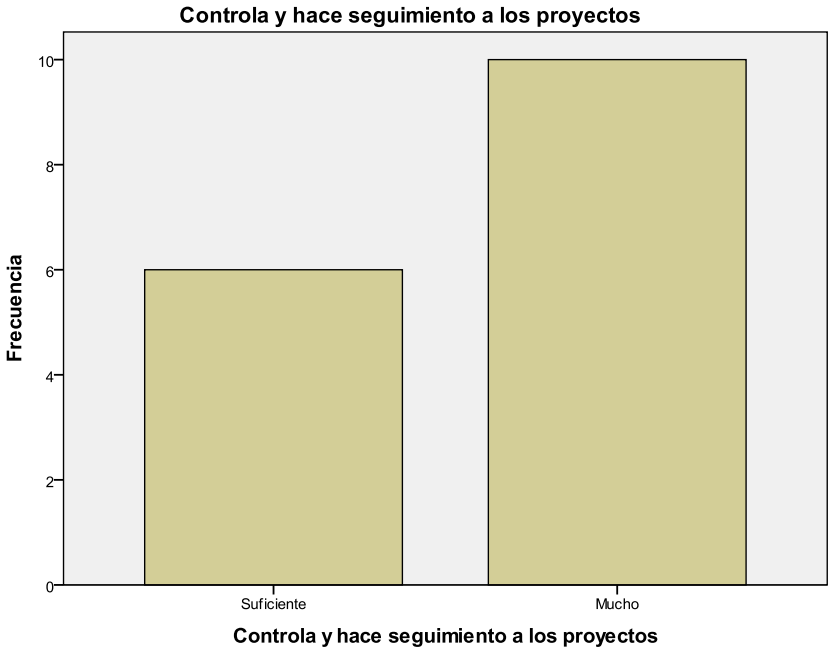

Gráfico 108

2.- Análisis del Perfil de Competencias de los egresados de RRII de la UCAB en contraste al Perfil Competencias requerido por las empresas de consumo masivo

2.1.- Perfil Competencias Genéricas.

Para este punto se totalizaron los resultados obtenidos para cada una de 29 competencias genéricas, según la evaluación de la muestra sobre el desempeño de los Industriólogos y según las competencias que requieren las empresas de consumo masivo en la actualidad. De esta forma se procedió a sacar el máximo valor posible de respuestas (4) por el número de la muestra (16), dando un total de 64, que es el máximo valor que se puede conseguir por cada una de las competencias genéricas. El siguiente paso fue

conseguir el valor obtenido para cada ítem, por medio de la sumatoria de las respuestas obtenidas de cada competencia, el cual se presenta en el Anexo C.

Posteriormente para obtener el % de presencia de cada competencia, se procedió a realizar una regla de tres, la cual consistió en (Valor obtenido * 100%) / Valor real. Por último, se realizó una diferencia porcentual, de los datos elaborados, para lograr identificar las brechas existentes entre el perfil de competencias genéricas de los egresados de RRII de la UCAB y el perfil competencias genéricas requerido por las empresas de consumo masivo.

A continuación, se presenta una tabla comparativa en la cual se puede observar el porcentaje de presencia de competencias, según el desempeño de los Industriólogos egresados de la UCAB y el porcentaje de presencia requerido por las empresas venezolanas de consumo masivo. En la misma, se evaluará la diferencia porcentual a partir de -20%, ya que, para esta situación se evidencia como los porcentajes elevados entre ambos aspectos, es decir, brecha entre las competencias que poseen los Industriólogos vs las competencias requeridas por las empresas venezolanas de consumo masivo.

Tabla 114

Resumen de diferencias entre la importancia de las competencias genéricas en las empresas de consumo masivo y el nivel de desempeño de los profesionales en RRII, según dichas empresas.

HABILIDAD/ COMPETENCIA GENERICA	**NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN**		**IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN**		
Valor Real= 64	**Valor Obtenido**	**%Presencia**	**Valor Obtenido**	**%Presencia**	**Diferencia %**
1.- Capacidad de análisis y síntesis	53	82,81	59	92,19	-9,38
2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	52	81,25	60	93,75	-11,90
3.- Planificación y gestión del tiempo	50	78,13	60	93,75	-15,62

4.- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	54	84,38	60	93,75	-9,37
5.- Conocimientos básicos de la profesión	52	81,25	59	92,19	-10,94
6.- Conocimiento oral y escrito del propio idioma	51	79,69	63	98,44	-18,75
7.- Conocimientos de un segundo idioma	42	65,63	58	90,63	**-25**
8.- Habilidades básicas de manejo del ordenador	50	78,13	61	95,31	-17,18
9.- Habilidades de investigación	50	78,13	55	85,94	-7,81
10.- Capacidad de aprender	50	78,13	59	92,19	-14,06
11.- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)	48	75	53	82,81	-7,81
12.- Capacidad crítica o autocrítica	50	78,13	57	89,06	-10,93
13.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	51	79,69	62	96,88	-17,19
14.- Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas	53	82,81	61	95,31	-12,5
15.- Resolución de problemas	50	78,13	63	98,44	**-20,31**
16.- Toma de decisiones	51	79,69	63	98,44	-18,75
17.- Trabajo en equipo	51	79,69	61	95,31	-15,62
18.- Habilidades interpersonales	47	73,44	59	92,19	-18,75
19.- Liderazgo	49	76,56	63	98,44	**-21,88**
20.- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar	50	78,13	57	89,06	-10,93
21.- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión	43	67,19	51	79,69	-12,5
22.- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	40	62,50	51	79,69	-17,19
23.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional	43	67,19	49	76,56	-9,37
24.- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	40	62,50	50	78,13	-15,63
25.- Habilidad para trabajar de forma autónoma	55	85,94	61	95,31	9,37

26.- Iniciativa y espíritu emprendedor	48	75	60	93,75	-18,75
27.- Compromiso ético	50	78,13	63	98,44	**-20,31**
28.- Preocupación por la calidad	58	90,63	62	96,88	-6,25
29.- Motivación al logro	56	87,50	62	96,88	-9,38
Total		2.245,38		2.659,41	

Partiendo de las premisas mencionadas anteriormente, la primera brecha significativa se evidencia en:

- Conocimientos de un segundo idioma:

Se observa que existe un 65,63% de presencia en los Industriólogos, sin embargo, para las empresas venezolanas de consumo masivo, estas competencias deben poseer una presencia de 90,63%. En cuanto a esto, se infiere que este aspecto debe ser mejorado a fin de garantizarle al Industriólogos mayor fortaleza y potencial que le permita ampliar sus alternativas lingüísticas, que hará de su perfil un profesional más integral y competitivo, con respecto a otros profesionales en el mercado venezolano.

- Resolución de problemas:

Referente a la competencia de resolución de problemas, encontramos que el industriólogo posee un 78,13% de presencia en sus competencias, sin embargo, para las empresas venezolanas de consumo masivo encuestadas, arrojan que esta competencia debería tener un 98,44% de presencia. Así mismo, es importante resaltar que esta competencia es la base de la cual parten otras competencias, ya que, si se cuenta con una resolución de problemas efectiva, esto maximiza la eficiencia en los procesos, ya que mitiga las situaciones de conflicto o percances subsistentes en las áreas o entornos.

- Liderazgo:

Con respecto a este ítem, se evidencia que en los Industriólogos posee una presencia del 76,56%, en cambio para las empresas encuestadas, este aspecto tiene una importancia o presencia de 98,44%. Esto significa que este es un punto debe ser mejorado, para además

afianzar las tomas de decisiones y resolución de problemas entre los equipos de trabajo. Aunado a que esta competencia, empodera al Industriólogo en sus diversas competencias.

- Compromiso ético:

En cuanto al compromiso que poseen los Industriólogos, encontramos que tienen un desenvolvimiento para ella en un 78,13%, pero, para las empresas encuestadas, esta competencia debería tener un desarrollo de 98,44%. Lo que indica, que su compromiso ético debe mejorado, ya que esto representa un factor moral importante para las organizaciones, que en cierta medida les garantiza o les afianza el ver a los Industriólogos con lealtad a las compañías o procesos.

En la tabla anterior se puede observar que el perfil de competencias genéricas del Industriólogo en esta muestra, según su desempeño en las empresas de consumo masivo se aproxima en un 77,42% al perfil que requiere dichas organizaciones que es de un 91,70%. Estos datos fueron obtenidos mediantes, la sumatoria del % de presencia de las habilidades, dividido entre 29. Lo que quiere decir que existe una diferencia del 14,28% entre ambos perfiles, por lo que se deberán reforzar dichas competencias, desde la conveniencia de cada una de las empresas de consumo masivo y desde el ámbito académico para preparar a futuros profesionales, con el objetivo de reducir las brechas existentes en un futuro. Es importante resaltar que estas diferencias encontradas, pueden surgir por diversas razones y no solamente por las mencionadas.

2.1.- Perfil Competencias Especificas

Para este punto se totalizaron los resultados obtenidos para cada una de 24 competencias específicas, según la evaluación de la muestra sobre el desempeño de los Industriólogos y según las competencias que requieren las empresas de consumo masivo en la actualidad. De esta forma se procedió a sacar el máximo valor posible de respuestas (4) por el número de la muestra (16), dando un total de 64, que es el máximo valor que se puede conseguir por cada una de las competencias específicas. El siguiente paso fue conseguir el valor obtenido para cada ítem, por medio de la sumatoria de las respuestas obtenidas de cada competencia, el cual se presenta en el Anexo C.

Posteriormente para obtener el % de presencia de cada competencia, se procedió a realizar una regla de tres, la cual consistió en (Valor obtenido * 100%) / Valor real. Por último, se realizó una diferencia porcentual, de los datos elaborados, para lograr identificar las brechas existentes entre el perfil de competencias específicas de los egresados de RRII de la UCAB y el perfil competencias específicas requerido por las empresas de consumo masivo.

En función de estos resultados obtenidos, se presenta a continuación una tabla comparativa en la cual se puede observar el porcentaje de presencia según el desempeño de los Industriólogos egresados de la UCAB y el porcentaje que requieren las empresas venezolanas de consumo masivo. De esta forma se encuentra la diferencia porcentual, que equivale a la discrepancia entre lo que estas empresas requieren en la actualidad y el desempeño del Industriólogo en dicha muestra.

Para el análisis y en vista de los resultados obtenidos, se tomó como base para la selección de los casos más significativos, una diferencia igual o superior al 20%. Teniendo en cuenta esta condición, se encuentran un total de 7 competencias específicas que se explican presentan en la siguiente tabla:

Tabla 115

Resumen de diferencias entre la importancia de las competencias específicas en las empresas de consumo masivo y el nivel de desempeño de los profesionales en RRII, según dichas empresas.

HABILIDAD/ COMPETENCIA ESPECÍFICA	**NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN**		**IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN**		
Valor Real= 64	**Valor Obtenido**	**%Presencia**	**Valor Obtenido**	**%Presencia**	**Diferencia %**
1.- Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización	49	76,56	58	90,63	-14,07
2.- Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales	39	60,94	52	81,25	**-20,26**

3.- Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo	40	62,50	39	60,94	1,56
4.- Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales	41	64,06	43	67,19	-3,13
5.- Aplica técnicas de reclutamiento de personal	47	73,44	58	98,63	**-25,19**
6.- Aplica técnicas de selección centradas en las competencias	48	75	60	93,75	-18,75
7.- Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización	45	70,31	58	98,63	**-28,32**
8.- Desarrolla programas para la inducción del personal	50	78,13	60	93,75	-15,45
9.- Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias	51	79,69	59	92,19	-12,5
10.- Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento	47	73,44	57	89,06	-16,16
11.- Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores	49	76,56	60	93,75	-17,19
12.- Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)	48	75	55	85,94	-10,94
13.- Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)	51	79,69	61	95,31	-15,62
14.- Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos	46	71,88	57	89,06	-17,18
15.- Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional	43	67,19	55	85,94	-18,75
16.- Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional	42	65,63	55	85,94	**-20,31**
17.- Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios	45	70,31	59	92,19	**-21,88**

18.- Aplica estrategias/técnicas de negociación	43	67,19	57	89,06	**-21,87**
19.- Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias	48	75	54	84,38	-9,38
20.- Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional	47	73,44	56	87,50	-14,06
21.- Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso	47	73,44	55	85,94	-12,50
22.- Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales	40	62,50	57	89,06	**-26,56**
23.- Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros conceptos	49	76,56	61	95,31	-18,75
24.- Controla y hace seguimiento a los proyectos	54	84,38	58	98,63	-14,25
Total		1.732,84		2.124,03	

Las siguientes competencias presentan una brecha significativa:

- Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales:

  El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 60,94%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 81,25%. Dejando una diferencia del 20,65, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener. De tal forma y combinado con el desarrollo de competencias genéricas como capacidad/creatividad para generar idea, capacidad de análisis y síntesis y la habilidad de resolución de problemas (en donde también presentan una brecha significativa, según las condiciones establecidas con anterioridad) debería ayudar a ejercer la competencia en un nivel superior.

- Aplica técnicas de reclutamiento de personal

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 73,44%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 98,63%. Dejando una diferencia del 25,19, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener. Para esta muestra de sujetos que trabajaban en empresas del sector de consumo masivo, parece ser de gran importancia el conocimiento y la aplicación de técnicas de reclutamiento del personal. La competencia debería ser reforzada en el entorno académico, para futurod estudiantes de la carrera. De igual manera, se tiene analizar el área funcional o cargo que poseen esta muestra de Industriólogos, ya que solo un total del 31,4% de ellos se encuentran en áreas relacionadas con la aplicación de esta habilidad, los cuales son: Analista Captación y Desarrollo, Analista Talento, Jefe de RRHH y Jefe de Selección y Desarrollo. Lo que podría ser una variable significativa para existencia de la brecha, ya que solo una parte de la muestra tiene que ejercer esta habilidad de forma rutinaria.

- Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización:

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 70,31%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 98,63%. Dejando una diferencia del 28,32%, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener. Esta competencia forma parte del mismo indicador que se analizó en la anterior, que es “Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de captación de personal en las organizaciones”. Por lo tanto, puede ser que, una de las posibles razones para la existencia de la brecha fue la que se mencionó con anterioridad.

- Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional.

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 65,63%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 85,94%. Dejando una diferencia del 20,31%, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener. Para estas organizaciones tener un buen sistema de seguridad y salud laboral, parece ser un punto fundamental dentro de su sistema. Por lo tanto, se deberían evaluar los conocimientos sobre dichos sistemas,

para proponer políticas o normativas, es fundamental que las personas manejen los instrumentos legales concernientes a este ámbito.

- Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios.

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 70,31%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 92,31%. Dejando una diferencia del 21,88%, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener.

- Aplica estrategias/técnicas de negociación.

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 67,19%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 89,06%. Dejando una diferencia del 21,87%, entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener.

Con respecto a estas últimas 2 competencias, se observa que ambas están contenidas en la forma de medición del indicador "Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla procesos de negaciones, concertación y diálogo entre los actores de los sistemas de relaciones de trabajo en las organizaciones". Por lo tanto, se debería reforzar la preparación en temas de relaciones laborales. De igual manera, se tiene analizar el área funcional o cargo que poseen esta muestra de Industriólogos, ya que solo un total del 12,6% de ellos se encuentran en áreas relacionadas con la aplicación de esta habilidad, los cuales son: Analista de Relaciones Laborales y Coordinadora de Relaciones Laborales. Lo que podría ser una variable significativa para existencia de la brecha, ya que solo una parte de la muestra tiene que ejercer esta habilidad de forma rutinaria.

- Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales

El desempeño de esta competencia para la muestra selecciona, encuentra en 62,50%. Mientras que las empresas de consumo masivo consideran que para la actualidad y la profesión debería estar desarrollada en un 89,06%. Dejando una diferencia del 61,56%,

entre el nivel que estos Industriólogos tienen y deberían de tener. Esta competencia abarca un análisis similar a las dos anteriores.

En la tabla anterior se puede observar que el perfil de competencias específicas del Industriólogo en esta muestra, según su desempeño en las empresas de consumo masivo se aproxima en un 72,20% al perfil que requiere dichas organizaciones que es de un 88,50%. Estos datos fueron obtenidos mediantes, la sumatoria del % de presencia de las habilidades, dividido entre 24. Lo que quiere decir que existe una diferencia del 16,30% entre ambos perfiles, por lo que se deberán reforzar dichas competencias, desde la conveniencia de cada una de las empresas de consumo masivo y desde el ámbito académico para preparar a futuros profesionales, con el objetivo de reducir las brechas existentes en un futuro. Es importante resaltar que estas diferencias encontradas, pueden surgir por diversas razones y no solamente por las mencionadas.

CONCLUSIONES

Este estudio permitió en primera instancia identificar las competencias presentes en los Industriólogo que se desempeñan en las empresas de consumo masivo. En segundo lugar, se logró caracterizar las competencias requeridas por estas empresas y por último se consiguió elaborar un análisis comparativo entre el perfil competencias que presentan los Industriólogos egresados de la UCAB, en las empresas de consumo masivo venezolanas y el perfil competencias requeridas por dichas empresas.

Por tanto, al momento de analizar los resultados, se pudo comprobar que el perfil de los Industriólogos egresados de la UCAB, se asemeja en gran parte al perfil ideal que es requerido por las empresas de consumo masivo en la actualidad. Lo que significa que no existen ausencias de algunas de estas competencias en el desempeño de esta muestra del profesional.

En cuanto al desempeño de esta muestra de Industriólogos que fueron evaluados por sus directores, jefes o coordinadores, se encontró que en su mayoría las respuestas se hallan concentradas entre las categorías de “Poco” y “Suficiente”, es decir, los individuos no alcanzan el máximo potencial en las habilidades en muchos casos, por esto se recomienda reforzar dichas competencias que sean más significativas para esta muestra, a través de herramientas o actividades, para consolidar las competencias evaluadas en este estudio. Con respecto a las competencias específicas, que son propias de la carrera, se recomienda a la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, reforzarlas en cuanto a la formación teórica y práctica que se imparte, para que futuros egresados logren un desempeño exitoso en el ámbito laboral.

También se puede destacar que, aunque se encontraron brechas negativas en la totalidad de las competencias tanto genéricas como específicas, entre el perfil competencias que presentan los Industriólogos, en las empresas de consumo masivo venezolanas y el perfil competencias requeridas por dichas empresas, estas no fueron diferencias superiores a un 30%. Se puede afirmar que ninguna de las mimas se encuentra en el nivel esperado de presencia para dichas organizaciones, pero tampoco se encuentran en un estado crítico. Salvo en la habilidad de “Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo”, que se halla en un nivel superior al requerido en las organizaciones.

Al conocer el perfil requerido por las empresas de consumo masivo, tanto en competencias genéricas, como en competencias específicas, se notó que existe una uniformidad en la percepción de lo que se requiere en el contexto laboral, más específicamente en este sector económico. Por lo tanto, se puede definir un perfil único, que sirva de base tanto para otras organizaciones, en la totalidad del perfil y también para las instituciones educativas por lo menos con las competencias genéricas, de lo que debe poseer un profesional en la actualidad.

Dado los resultados obtenidos, se puede responder a la incógnita que conforma el tema central de la investigación. La cual se sustenta a través de las siguientes competencias genéricas y específicas que constituyen el perfil de competencias del Industriólogo egresado de la UCAB, requerido por las empresas venezolano de consumo masivo. Dichas competencias, han sido seleccionadas bajo las observaciones expuestas por los 16 sujetos que pertenecen a empresas del sector mencionado, en la columna importancia para la empresa de la tabla 114 y 115. Tomando como premisa, la selección de competencias que poseen un porcentaje de presencia igual o superior a 90%.

Competencias genéricas

1. Capacidad de análisis y síntesis
2. Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica
3. Planificación y gestión del tiempo
4. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio
5. Conocimientos básicos de la profesión
6. Conocimiento oral y escrito del propio idioma
7. Conocimientos de un segundo idioma
8. Habilidades básicas de manejo del ordenador
9. Capacidad de aprender
10. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
11. Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas
12. Resolución de problemas
13. Toma de decisiones
14. Trabajo en equipo
15. Habilidades interpersonales
16. Liderazgo

17. Habilidad para trabajar de forma autónoma
18. Iniciativa y espíritu emprendedor
19. Compromiso ético
20. Preocupación por la calidad
21. Motivación al logro

Competencias específicas

1. Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización
2. Aplica técnicas de reclutamiento de personal
3. Aplica técnicas de selección centradas en las competencias
4. Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización
5. Desarrolla programas para la inducción del personal
6. Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias
7. Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores
8. Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)
9. Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios
10. Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos
11. Controla y hace seguimiento a los proyectos

Por último es importante destacar que aunque la investigación no tenía como objetivo la comparación de perfil de competencias de los Industriólogos egresados de la UCAB para los años 1998-2002 hallado por Blanco y Colmenares (2005) con respecto al perfil encontrado en la actualidad, parece necesario mencionar que el desempeño de dichos profesionales ha mejorado. Con respecto a las competencias genéricas, para el primer estudio el Industriólogo estaba preparado en más de un 88% de competencias, mientras que en la actualidad y para esta muestra, se encuentra preparado en un 91,70% de dichas habilidades. En el caso de las competencias específicas, para el 2005 estos profesionales tenían un desempeño de70%, mientras que en la actualidad poseen un nivel de desempeño del 72,20%.

RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la presente investigación, se considera importante realizar algunas recomendaciones que le otorguen continuidad y aplicación a la misma. Por tal razón, se presentan las siguientes sugerencias:

- Realizar una planificación factible, antes de ejecutar cualquier tipo de investigación y seguir la misma de forma exacta para dar cumplimiento a los tiempos establecidos para los diversos aspectos.
- Aplicar el estudio en otro sector económico, que permita evidenciar e identificar brechas en cuanto a los diversos funcionamientos que existen dentro de las organizaciones.
- Se recomienda volver a realizar la investigación con una muestra más extensa, que permita evidenciar un espectro más amplio de Industriólogos.
- Realizar el estudio con empresas cuyas sedes se encuentren en el interior del país, con la finalidad de conocer las cualidades de los industriólogos que se desarrollan en un campo laboral fuera del área metropolitana.
- Elaborar una estrategia de fortalecimiento académico para la escuela de Ciencias Sociales, de la Universidad Católica Andrés Bello, que permita potencial al futuro Industriólogo.
- Contrastar el perfil de competencias de las diferentes escuelas que pertenecen a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad Católica Andrés Bello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aceves, López, González & Rodríguez (2008). La evaluación del desempeño individual: un modelo de alineación hacia los objetivos estratégicos de la organización. Instituto Tecnológico de Sonora. Disponible en:http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no59/consultoria/modelos_performance.pdf

Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 79-100. Recuperado de http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv1n2/art4.pdf

Alles, M. (2004). Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias: las preguntas necesarias para una buena selección de personal. Buenos aires: Granica.

Alles, M. (2005). Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires: Granica.

Avila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México: Edición Electrónica.

Blanco, A. (2009). Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior. España: Narcea, S.A.de Ediciones.

Blanco, D. & Colmenares, B. (2005). Perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna venezolana. (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Recuperado de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7775.pdf

Botti, J., Larrazábal, C. Compromiso con Venezuela. Fedecamaras. Junio de 2014. [Fecha de consulta: 14 enero 2016]. Disponible en: http://fedecamaras.org.ve/vivoeditor/archivos/Compromiso_con_Venezuela.pdf

Campos, D. (2011). Definición de competencias internacionales: experiencia del departamento de historia de la Universidad Nacional de Colombia en el Proyecto Alfa Tunning Europa-América Latina. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact

=8&sqi=2&ved=0ahUKEwjrs-ny9-LPAhWCQiYKHe4yCvYQFgg9MAY&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4044527.pdf&usg=AFQjCNEme_8gshfXWRHhyYc0rMHAR6QAyQ&sig2=prPkNz0gJrTr6ist0hUrjw&bvm=bv.135974163,d.eWE

Cárdenas, Y. & Herrera, M. (2005). Estudio de las competencias como herramienta para la determinación de los salarios del personal administrativo y gerencial del servicio autónomo de aeropuertos del estado Monagas (SAADEMO). (Tesis de Grado). Universidad de Oriente, Venezuela. Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/563/1/TESIS-331.21_C256_01.pdf

Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: CINTERFOR. Recuperado de https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiPyMvyjePPAhVFGh4KHSzcALkQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.oei.es%2Fhistorico%2Fetp%2Fformacion_profesional_relaciones_laborales.pdf&usg=AFQjCNFPUZzIrLUEPU-UOG9yGitq4-McXg&sig2=Rnb-lmECos-b7ynnHfp1gQ&bvm=bv.135974163,d.dmo

Cervallos, C. (2013). La fuga de cerebros como un problema en Latinoamérica. El caso de Ecuador.

Chaparro, R., Hernández, J., Hernández, T. & Primera, A. (2015). Gerencia y Liderazgo: Elementos incidentes en la cultura organizacional. *ENTELEQUIA*, 267-277 Recuperado de http://www.eumed.net/entelequia/pdf/2015/e18a15.pdf

Chiavenato, I. (2001). Gestión del talento humano. Bogotá: Colombia

Cloninger, S. (2003). Teorías de la personalidad. México: Pearson Educación.

Cruz, P. & Vega, G. (2001). La gestión por competencias. (Tesis de grado). Chile. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf

Da Silva, H. (2006). Estudio evaluativo de la implementación de la gestión por competencias en empresas del área metropolitana de Caracas. (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Da Silva, P. & Rodríguez, K. (2003). Perfil de competencias real en contraste al perfil de competencias ideal del mentor según el modelo de Salazar y Molano. (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (10a. ed.). México: Pearson Educación.

Ernerts & Young Consultores. (2008). Gestión por competencias. [Documento en línea]. Recuperado de https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf

FEDECAMARAS. (2014). Compromiso con Venezuela. Juntos superaremos las dificultades del presente. Juntos construiremos las oportunidades del futuro. Recuperado de http://www.cvc.com.ve/docs/201472150556Compromiso%20con%20Venezuela%20(2).pdf

Francés, A. (s.f.) *Empresa privada y Estado en Venezuela.* Recuperado de https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiT_Ja59O7PAhUCXz4KHTRvA6YQFggxMAQ&url=http%3A%2F%2Fapps.ucab.edu.ve%2FclubderomaVenezuela%2FLIBROCDE%2FAFRANCES.DOC&usg=AFQjCNGunX3SQC4mlyhKM2aNudwY4uAdlQ&sig2=4v3UUhvPdoD-lvkmaUCksQ&bvm=bv.136593572,d.cWw

Gómez, P. & Ramírez, A. (2005). XXI ¿Otro siglo violento? Barcelona: Ediciones Díaz de Santos.

González, J. & Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structure in Europe. Informe Final Fase I. Documento en línea]. Disponible en: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf

González, J. & Wagenaar, R. (2006). Tuning Educational Structure in Europe II. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning04.pdf

González, V. & González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de educación, (47),* 185-209. Recuperado de http://bligoo.com/media/users/1/80471/files/rie47a09.pdf

Guevara, M. & Peralta, V. (2004). Perfil ideal de competencias del gerente de RRHH / Perfil real del gerente de RRHH de un grupo de empresas en Caracas. (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

Hay Group. (s.f). Sectores Industriales. [Articulo]. Recuperado de http://www.haygroup.com/ve/industry/index.aspx?id=14568

Hay Group. (s.f). Carreras Profesionales. [Articulo]. Recuperado de http://www.haygroup.com/ve/careers/index.aspx?id=14583

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). (4a. ed.) Metodología de la investigación. México D.F: McGraw Hill

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). (5a. ed.) Metodología de la investigación. México D.F: McGraw Hill

Lladó, M., Sánchez, L. & Navarro, M. (2013). Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral. Barcelona: Palabrio LLC.

López, A. (2008). Origen y fundamento de la educación basada en competencias. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjxhJbspuDPAhUL1R4KHaZWDukQFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4953773.pdf&usg=AFQjCNFwOlg656nZReLyrGFfhTB1vdgFSg&sig2=r4MFuCfRhlU3tBPuMRE9jw&bvm=bv.135974163,d.dmo

Mertens, L. (2000). La Gestión por competencias Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Cumbre Iberoamericana.

Meyer, A. & Robalino, B. (2003). Perfil de competencias real vs. El perfil de competencias ideal del gerente de RRHH en la Industria Farmacéutica. (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

Navarro, M. (2015). La inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Universidad de Carabobo, Valencia. Recuperado de http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1947/mnavarro.pdf?sequence=1

Ortiz, G. (2004). Diccionario de metodología de investigación científica. México: Limusa. (Pág, 176)

Ortiz, J., Rendón, M. & Atehortúa, J. (2012). Score de competencias: Cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Scores" asociado a los procesos clave de su negocio. Medellín: CCO Los Consultores

Páez, I. (2008). Competencias para el liderazgo gerencial. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjl1-W6p-DPAhXI1h4KHbK4AesQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Frevistas.uexternado.edu.co%2Findex.php%2Fsotavento%2Farticle%2Fdownload%2F1606%2F1445&usg=AFQjCNH36WaUFbnkJGRIOqef9cYy8sQKng&sig2=0YShBIVGAip9oGnJTbLA_w&bvm=bv.135974163,d.dmo

Paloma, M. (2006). El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones de la Comunidad de Madrid. Universidad Rey Juan Carlos, España: ESIC Editorial.

Pérez, A. (2007). La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas. [Documento en línea]. Disponible en:

http://www.educantabria.es/docs/info_institucional/publicaciones/2007/Cuadernos_Educacion_1.PDF

Pietro, E., Cepeda, A. & Urribarrí, M. (2012). Gerencia Humana como estrategia competitiva en empresas de Consumo Masivo. CICAG, 9 (1), 90-100. Recuperado de http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1547/2943

Provea. (2015). Derechos Laborales. [Documento en línea] Disponible en: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/Derechos-Laborales.pdf Consulta [2016, Abril 22]

Red Econolatin. (2015). *Información Económica de Venezuela Octubre-Diciembre 2015.* [Documento en línea]. Recuperado de http://www.econolatin.com/coyuntura/pdf/venezuela/informe_economia_venezuela_diciembre_2015.pdf

Roca, C. (2016). IEBS: *Qué son los productos de consumo masivo y sus mejores prácticas.* Recuperado de http://www.iebschool.com/blog/productos-de-consumo-masivo-comercio-ventas/

Rojas, R. (2002) Investigación social, teoría y praxis. México: Plaza y Valdes.

Sánchez, A., Marrero, C. & Martínez, C. (2005). Una mirada a los orígenes de las competencias labores. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/1815/181521554001.pdf

Sandoval, F., Miguel, V. & Montaño, N. (s.f). Evolución del concepto de competencia laboral. Recuperado de: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf

Tinto, J. (2007). El nuevo paradigma empresarial: “las organizaciones socialmente responsables”. *Visión Gerencial*. 162 Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25143/2/editorial.pdf

Toro, I., Parra, R. (2006). Método y conocimiento: Metodología de la Investigación. Colombia: Fondo Editorial: Universidad Eafit.

UCAB (2017). Licenciado en Relaciones Industriales.

UCAB. (s.f). Relaciones Industriales. Recuperado de http://800.ucab.edu.ve/tl_files/Secretaria/tripticos-carreras/Industriales.pdf

Universidad de Deusto. (s.f) Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf Pág. 40

Villalobos, A., Quirós, D. & León, G. (2011). Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas (MCC): un enfoque operante. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v29n1/v29n1a06.pdf

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario

Anexo B: Codificación del Instrumento

Anexo C: Matriz de Resultados

Anexo D: Matriz de Media

Anexo A.

Cuestionario sobre el Perfil de Competencias del Licenciado en Relaciones Industriales

Estimado,

Le enviamos nuestro más sincero y cordial saludo,

Nos dirigimos a usted con la finalidad de contar con su disposición para participar en nuestra investigación. Somos estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, y estamos realizando nuestro trabajo de grado denominado "Perfil de Competencias del Industriólogo egresado de la UCAB, requerido por Empresas Venezolanas de Consumo Masivo", el cual nos permitirá obtener el título de Licenciadas en Relaciones Industriales.

Confiamos en la veracidad de sus respuestas, las cuales serán manejadas de manera confidencial y con fines netamente académicos.

A tal efecto, pedimos su colaboración en contestar el siguiente cuestionario.

Agradeciendo de antemano sus esfuerzos,

Fuentes A. Nayesth A
Oronoz P. Marysabel

A continuación, se presentan una serie de temas relacionados con el conjunto de competencias y habilidades, que pueden ser importantes para el desempeño del Licenciado en Relaciones Industriales. Por favor conteste a cada una de las preguntas.

Parte I

Datos Personales

1.- Edad __

2.- Género 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.- Indique el año de egreso del observado Industriólogo _____

7.- ¿Cuál es el área funcional a la que pertenece? _____

Parte III

Para cada una de las competencias genéricas que se presentan a continuación, por favor indique:

a) En la primera columna, el nivel de desempeño del profesional en Relaciones Industriales en la organización. Escriba el número correspondiente a su apreciación, en base a la escala que se presenta, para cada competencia

b) En la segunda columna, la importancia que tiene la competencia o habilidad en su empresa. Escriba el número correspondiente a su apreciación, en base a la escala que se presenta, para cada competencia.

Utilice la siguiente escala, para las primeras dos columnas:

1 = Nada

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA GENÉRICA	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN
1.- Capacidad de análisis y síntesis		
2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica		
3.- Planificación y gestión del tiempo		
4.- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio		
5.- Conocimientos básicos de la profesión		
6.- Conocimiento oral y escrito del propio idioma		
7.- Conocimientos de un segundo idioma		
8.- Habilidades básicas de manejo del ordenador		
9.- Habilidades de investigación		
10.- Capacidad de aprender		

11.- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)		
12.- Capacidad crítica o autocrítica		
13.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones		
14.- Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas		
15.- Resolución de problemas		
16.- Toma de decisiones		
17.- Trabajo en equipo		
18.- Habilidades interpersonales		
19.- Liderazgo		
20.- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar		
21.- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión		
22.- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad		
23.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional		
24.- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países		
25.- Habilidad para trabajar de forma autónoma		
26.- Iniciativa y espíritu emprendedor		
27.- Compromiso ético		
28.- Preocupación por la calidad		
29.- Motivación al logro		

Parte IV

Para cada una de las competencias específicas que se presentan a continuación, por favor indique:

a) En la primera columna, escriba el número correspondiente a su apreciación, en base a la escala que se presenta, para cada competencia. De acuerdo el nivel de desempeño del profesional en Relaciones Industriales en la organización.

b) En la segunda columna, escriba el número correspondiente a su apreciación, en base a la escala que se presenta, para cada competencia. De acuerdo a la importancia que tiene la competencia o habilidad en su empresa.

1 = Nada.

2 = Poco

3 = Suficiente

4 = Mucho

HABILIDAD/ COMPETENCIA ESPECÍFICA	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN
1.- Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización		
2.- Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales		
3.- Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo		
4.- Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales		
5.- Aplica técnicas de reclutamiento de personal		
6.- Aplica técnicas de selección centradas en las competencias		
7.- Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización		

8.- Desarrolla programas para la inducción del personal		
9.- Identifica necesidades de captación, desarrolla planes y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias		
10.- Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento		
11.- Propone rutas de carrera, conciliando los interés y las necesidades de la organización con las de los trabajadores		
12.- Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)		
13.- Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)		
14.- Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos		
15.- Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional		
16.- Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional		
17.- Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios		
18.- Aplica estrategias/técnicas de negociación		
19.- Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias		
20.- Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional		
21.- Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso		

22.- Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales		
23.- Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos		
24.- Controla y hace seguimiento a los proyectos		

Anexo B

Codificación de los resultados

Parte I

Género

Femenino	1
Masculino	2

Situación Laboral actual

Trabajando en puesto relacionado con sus estudios	1
Trabajando en puesto NO relacionado con sus estudios	2
Ampliando Estudios	3
Otro	4

Cargo que ocupa en la Organización

Director RRH	1
Gerente Staff y Bienestar Social	2
Gerente de Relaciones Laborales	3
Gerente de Reward	4
Gerente RRHH MKT	5
Coordinador RRHH	6
Gerente RRHH	7

Parte II

Cree que la instrucción que ha recibido el profesional en Relaciones Industriales (según lo demuestra con su desempeño) ¿Ha sido adecuada?

Mucho	1
Suficiente	2
Algo	3
Poco	4
Nada	5

Parte III-IV

Nada	1
Poco	2
Suficiente	3
Mucho	4

Anexo C

Matriz de Resultados: Parte I-II.

	ITEM						
SUJETO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	33	1	2	1	3	2004	Gerente RRHH MKT
2	35	1	2	2	3	2014	Analista Staff y bienestar social
3	35	1	2	2	2	2011	Coordinadora Staff y bienestar social
4	37	1	1	3	2	2014	Analista de Relaciones Laborales
5	36	1	1	3	3	2015	Analista de Seguros
6	42	1	1	3	2	2008	Coordinadora de Relaciones Laborales
7	28	2	1	4	2	2014	Analista de Reward
8	38	1	2	1	2	2012	Gerente de Reward
9	33	1	2	5	2	2009	Coordina de RRHH MKT
10	33	1	2	4	2	2014	Analista de Reward
11	36	1	2	6	2	2015	Analista Talent
12	53	1	1	7	1	1990	Jefe de Selección y Desarrollo
13	38	2	2	6	2	2015	Analista RRHH
14	40	2	3	7	3	2014	Analista Captación y Desarrollo
15	47	2	1	7	2	1996	Jefe de RRHH
16	48	1	2	1	1	1997	Jefe de RRHH

Anexo C

Matriz de Resultados: Parte III. Habilidad/ Competencias Genéricas. Desempeño del Industriólogo.

	ITEM																												
SUJETO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4
12	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3
13	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3
14	3	2	1	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	3	4	3	3
15	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4
16	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
Total	**53**	**52**	**50**	**54**	**52**	**51**	**42**	**50**	**50**	**50**	**48**	**50**	**51**	**53**	**50**	**51**	**51**	**47**	**49**	**50**	**43**	**40**	**43**	**40**	**55**	**48**	**50**	**58**	**56**

Anexo C

Matriz de Resultados: Parte III. Habilidad/ Competencias Genéricas. Importancia en la Organización.

	ITEM																												
SUJETO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
10	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
12	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
TOTAL	**59**	**60**	**60**	**60**	**59**	**63**	**58**	**61**	**55**	**59**	**53**	**57**	**62**	**61**	**63**	**63**	**61**	**59**	**63**	**57**	**51**	**51**	**49**	**50**	**61**	**60**	**63**	**62**	**62**

Anexo C

Matriz de Resultados: Parte IV. Habilidad/ Competencias Especificas. Desempeño del Industriólogo

	ITEM																							
SUJETO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**
1	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4
4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
6	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
7	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4
8	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
9	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
10	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4
13	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
TOTAL	**49**	**39**	**40**	**41**	**47**	**48**	**45**	**50**	**51**	**47**	**49**	**48**	**51**	**46**	**43**	**42**	**45**	**43**	**48**	**47**	**47**	**40**	**49**	**54**

Anexo C

Matriz de Resultados: Parte IV. Habilidad/ Competencias Especificas. Importancia en la Organización.

	ITEM																							
SUJETO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
6	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
7	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
10	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
11	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
13	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
14	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
15	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTAL	**58**	**52**	**39**	**43**	**58**	**60**	**58**	**60**	**59**	**57**	**60**	**55**	**61**	**57**	**55**	**55**	**59**	**57**	**54**	**56**	**55**	**57**	**61**	**58**

Anexo D

Matriz de Medias: Parte I-II.

Pregunta	Media	Moda
1. Edad	38,25	33
2. Género	1,25	1
3. Situación Laboral actual	1,69	2
4. Cargo que ocupa en la Organización	3,88	-
5. Cree que la instrucción que ha recibido el profesional en Relaciones Industriales (según lo demuestra con su desempeño) ¿Ha sido adecuada?	2,13	2
6. Indique el año de egreso del observado Industriólogo	2008,88	2014
7. ¿Cuál es el área funcional a la que pertenece?	-	-

Anexo D

Matriz de Media: Parte II. Habilidad/ Competencias Genéricas.

HABILIDAD/ COMPETENCIA GENERICA	MEDIA	
	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN
1.- Capacidad de análisis y síntesis	3,31	3,69
2.- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	3,25	3,75
3.- Planificación y gestión del tiempo	3,13	3,75
4.- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	3,38	3,75
5.- Conocimientos básicos de la profesión	3,25	3,69
6.- Conocimiento oral y escrito del propio idioma	3,19	3,94
7.- Conocimientos de un segundo idioma	2,63	3,63
8.- Habilidades básicas de manejo del ordenador	3,13	3,81
9.- Habilidades de investigación	3,13	3,44
10.- Capacidad de aprender	3,13	3,69
11.- Habilidades de la gestión de información (búsqueda y análisis de información en diversas fuentes)	3,00	3,31
12.- Capacidad crítica o autocrítica	3,13	3,56
13.- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	3,19	3,88
14.- Capacidad (creatividad) para generar nuevas ideas	3,31	3,81
15.- Resolución de problemas	3,13	3,94
16.- Toma de decisiones	3,19	3,94
17.- Trabajo en equipo	3,19	3,81
18.- Habilidades interpersonales	2,94	3,69
19.- Liderazgo	3,06	3,94
20.- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar	3,13	3,56

21.- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en el área de la profesión	2,69	3,19
22.- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	2,50	3,19
23.- Habilidad para trabajar en un contexto internacional	2,69	3,06
24.- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	2,50	3,13
25.- Habilidad para trabajar de forma autónoma	3,44	3,81
26.- Iniciativa y espíritu emprendedor	3,00	3,75
27.- Compromiso ético	3,13	3,94
28.- Preocupación por la calidad	3,63	3,88
29.- Motivación al logro	3,50	3,88

Anexo D

Matriz de Resultados: Parte IV. Habilidad/ Competencias Especificas.

HABILIDAD/ COMPETENCIA ESPECÍFICA	MEDIA	
	NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE RRII EN ESTA ORGANIZACIÓN	MPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN
1.- Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en la organización	3,06	3,63
2.- Efectúa recomendaciones y propuestas asociadas al sistema de relaciones industriales, a partir de un análisis de los indicadores socio-laborales	2,44	3,25
3.- Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo	2,50	2,44
4.- Identifica interrelaciones de la historia de las relaciones de trabajo con otros factores políticos, sociales y laborales	2,56	2,69
5.- Aplica técnicas de reclutamiento de personal	2,94	3,63
6.- Aplica técnicas de selección centradas en las competencias	3,00	3,75
7.- Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización	2,81	3,63
8.- Desarrolla programas para la inducción del personal	3,13	3,75
9.- Identifica necesidades de captación y selecciona las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias	3,19	3,69
10.- Aplica técnicas y herramientas para la estimación del potencial del talento	2,94	3,56
11.- Propone rutas de carrera, conciliando los intereses y las necesidades de la organización con las de los trabajadores	3,06	3,75
12.- Desarrolla y aplica sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional)	3,00	3,44
13.- Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización)	3,19	3,81

14.- Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos	2,88	3,56
15.- Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional	2,69	3,44
16.- Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional	2,63	3,44
17.- Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de los beneficios	2,81	3,69
18.- Aplica estrategias/técnicas de negociación	2,69	3,56
19.- Aplica técnicas de captación/formación basadas en competencias	3,00	3,38
20.- Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional	2,94	3,50
21.- Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso	2,94	3,44
22.- Conceptualiza proyecto asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales	2,50	3,56
23.- Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, recursos humanos, comunicaciones y otros aspectos	3,06	3,81
24.- Controla y hace seguimiento a los proyectos	3,38	3,63