

Competencias Profesionales y Empresas Transnacionales

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Jorge Figueroa Granados ¹

San José, Costa Rica, Diciembre, 2012

RESUMEN

El presente artículo científico, pretende analizar el nivel de importancia de las competencias laborales en el contexto de la formación profesional de los estudiantes que aspiran obtener buenas posiciones en empresas transnacionales. A raíz de la enorme oferta de capital humano en el mercado, resulta conveniente demostrar qué competencias son percibidas como relevantes y que además conceden ciertas ventajas competitivas.

PALABRAS CLAVE

Competencias, transnacionales, formación, ventajas, diferenciador

ABSTRACT

This scientific article tries to analyze the importance of the job competences in the context of the professional development of the students who aspire to obtain good positions in transnational corporations. Because of the huge offer of human capital in the market, it is convenient to show what competences are perceived like relevant and granted certain competitive advantages.

KEY WORDS

Competences, transnational, training, advantages, differentiator.

¹ Profesional, Bachiller Universitario en Administración de Negocios, candidato para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Correo electrónico: jfigueroa1893@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Este documento despliega aspectos relevantes de las competencias que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT buscan adquirir para ocupar buenas posiciones laborales en empresas transnacionales.

Gracias a la apertura comercial producto de la globalización, Costa Rica ha mostrado desde 1997 con la entrada de Intel al país, un fuerte crecimiento y gran diversidad en la Inversión Extranjera Directa (IED) que sin duda alguna genera buenas oportunidades para aquellos que buscan desarrollar una carrera profesional en alguno de los ámbitos de la economía. Para el 2007 el sector terciario o de servicios es el que genera mayores aportes a la IED y al Producto Interno Bruto con una estructura del 60.8% y 63.5% respectivamente, seguido del sector secundario o transformador con una estructura del 37.6% y 25.4% respectivamente.

Esta composición de IED se traduce en empresas transnacionales que ingresan al país en busca de capital humano capacitado y altamente competente, razón por la cual se hace hincapié en la importancia de desarrollar competencias diferenciadoras para tener mayores oportunidades y asegurar posiciones acordes con los niveles de calidad de vida profesional que aspiremos tener.

Bajo esta misma línea, al encontrar potencial humano para cubrir sus necesidades, las empresas transnacionales que ingresan al país pueden tomar decisiones de expansión, de invertir y por consiguiente de crear nuevas y mejores oportunidades laborales, al mismo tiempo que ante potenciales transnacionales que analizan la posibilidad de invertir en el país, toman como referente tanto el tipo y tamaño de las transnacionales instaladas como la calidad y nivel de profesionalismo del capital humano con que pueden contar.

El objetivo de la investigación es por lo tanto, analizar la importancia que tienen para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, el adquirir competencias clave para conseguir puestos de trabajo en empresas transnacionales que cumplan con sus expectativas de calidad de vida profesional.

Asimismo y con el apoyo de instrumentos estadísticos como encuestas, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos: en primer lugar, enumerar y jerarquizar las competencias que los estudiantes consideran relevantes según variables demográficas como edad y género, además del área de su especialización. Por otra parte, se identificarán las principales opciones de empresas transnacionales en las que los estudiantes aspiran ejercer su profesión. Finalmente, se aplicará una comparación respecto a las expectativas profesionales de los estudiantes y el perfil ocupacional de su carrera, con el fin de determinar el nivel de importancia del método de enseñanza en ULACIT para generar competencias distintivas en el mercado laboral.

MARCO TEORICO

Inversión Extranjera Directa (IED)

La Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica² (2008), define la Inversión Extranjera Directa (IED) como la “inversión que involucra una relación de largo plazo que refleja el interés por controlar una empresa en el país anfitrión, por parte de una entidad residente (empresa de IED o casa matriz) en un país emisor” (p.4).

De acuerdo a cifras de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo³ (2012), los flujos de IED en nuestro país muestran un crecimiento promedio del 14.9% anual desde el año 2001; asimismo, Cinde señala que la IED per cápita⁴ ronda los \$401, posicionando a Costa Rica como uno de los destinos de mayor competitividad por encima de economías grandes como lo son las de Brasil, México y Chile.

Estas cifras demuestran que en efecto, en Costa Rica se desarrollan condiciones adecuadas para que las empresas transnacionales se instalen en nuestro país, esto con el objetivo que retribuyan mediante la generación de algunos beneficios tales como:

- ✓ Financiar inversiones productivas, por ejemplo la adquisición o renovación de maquinarias e infraestructuras que se utilizarán en la generación de nuevos bienes y servicios.
- ✓ Reducción del riesgo sobre las inversiones por tratarse de recursos externos.
- ✓ Crecimiento en la economía por la diversificación de la producción y el aumento en las exportaciones.
- ✓ Generación de nuevas y atractivas alternativas de empleo.
- ✓ Desarrollo de nuevas competencias en el capital humano.
- ✓ Mejoramiento en sistemas productivos por la transferencia de tecnologías y métodos de producción desde las transnacionales al mercado nacional.
- ✓ Propicia ambiente competitivo bajo estándares de clase mundial.

Otro de los objetivos de gran relevancia que aportan las empresas transnacionales que se instalan en el país, es la generación de oportunidades laborales de calidad mundial, centros de trabajo que demandan empleos con personal capaz de adaptarse a las exigencias técnicas, intelectuales, tecnológicas y sociales, producto de los sistemas productivos globalizados.

² Procomer, entidad pública de carácter no estatal, que tiene a cargo la promoción de las exportaciones.

³ Cinde, organización privada, apolítica, sin fines de lucro, que promueve la generación de IED

⁴ USD en IED / Total de habitantes

Sobre estos centros de trabajo, cabe resaltar que son las empresas contratantes quienes establecen cuáles son las capacidades mínimas requeridas en los postulantes que optan por alguna posición; por lo tanto, resulta relevante que los aspirantes sobrepasen las expectativas para obtener ventajas competitivas ante los demás aspirantes en el mercado laboral.

Empresas transnacionales en Costa Rica

Tal y como se mencionó anteriormente, el objetivo primordial de impulsar la IED es atraer empresas transnacionales de gran renombre que aporten al país beneficios en el largo plazo; asimismo, que contribuyan al crecimiento profesional de los individuos que optan por conseguir una posición en estas corporaciones.

De acuerdo con datos de Cinde (2012), principalmente se incorporan al sistema productivo nacional, empresas enfocadas en el sector de servicios, para el 2011 se contaba con 104 empresas en este sector, mientras que en 2010 se contabilizaban 89 empresas, mostrando un crecimiento del 17% para este periodo. Por su parte, el sector de manufactura avanzada refleja un crecimiento del 12% para el mismo periodo, pasando de 42 empresas a 47 en el 2011. Y, en un tercer plano, se encuentran las empresas enfocadas en el sector de ciencias de la vida, apuntando también, un crecimiento del 17% al lograr 41 empresas en el 2011, mientras que en 2010 mantenían solamente 35 empresas.

Puede, por lo tanto, inferirse que distintos sectores de la economía se ven influenciados por la entrada al país de empresas transnacionales, las cuales como se mencionó anteriormente, aportan una diversidad de técnicas, sistemas productivos y administrativos, uso de tecnología de punta y aspectos culturales propios de su país de origen.

Contexto de aplicación de las competencias profesionales

Para que las empresas transnacionales puedan operar exitosamente en nuestro país, requieren dotarse de capital humano altamente capacitado y apto para asumir los desafíos a los que apuestan los inversionistas extranjeros. Surgiendo de esta manera, el componente de las competencias profesionales y laborales.

En torno al concepto de competencias se tienen numerosas definiciones entre ellas, la Real Academia Española señala que el término procede del latín *competiŕa*, que se refiere a la pericia, la aptitud y la idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Fernández (2005) expresa que las competencias son el "...conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y/o tareas que integran su ocupación" (p.34).

A partir de estas dos definiciones, podrá entenderse que las competencias se conforman de un conjunto de cualidades humanas, de destrezas intelectuales, técnicas y tecnológicas que los individuos deben poseer para lograr con éxito una actividad o labor asignada.

Resulta fundamental contar con un proceso de formación adecuado que permita la transferencia de los conocimientos y las habilidades necesarias para adquirir las capacidades esenciales que propiciarán el desarrollo profesional en el área de aplicación al cual nos inclinemos. Ávila y López (2001) en Diagrama 1, se refieren al tema de la formación de competencias para el desarrollo del potencial profesional, al mencionar que “...la educación basada en normas de competencia es un proceso integral de capacitación orientado al desarrollo de las capacidades o competencia del individuo, de acuerdo con normas preestablecidas, para una actividad económicamente productiva” (p.26).

Diagrama 1

Definición de Educación Basada en Normas de Competencia



Fuente: Ávila y López (2001). “*Diagrama de Educación Basada en Normas de Competencias*”

Tipos de competencias

Para Benavides (2001), se tienen tres tipos de competencias fundamentales:

- ✓ Competencias genéricas: compuestas por las características requeridas por los individuos que pueden trascender en una empresa, cuya finalidad es fortalecer la identidad de la empresa, considerando que nacen de las políticas y objetivos de la organización.
- ✓ Competencias laborales: son el “...conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente” (p.40). Estas competencias incorporan elementos característicos del ser humano como lo son los conocimientos, las habilidades y destrezas, el auto-concepto, los rasgos y el temperamento, además de los motivos y necesidades.

- ✓ Competencias básicas: se observan en tres grupos fundamentales, en primer lugar, las habilidades básicas como la lectura, escritura, hablar, escuchar y las matemáticas. En segundo lugar, el desarrollo del pensamiento mediante el pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión y capacidad de organizar conceptos. Finalmente, se muestran las cualidades personales con aspectos como autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección e integridad.

Competencias de acción profesional

Echeverría (2001) señala que las competencias de acción profesional son la suma de cuatro componentes básicos, los cuales se describen a continuación:

- ✓ Competencias técnicas: enfocadas en poseer conocimientos específicos en determinado ámbito profesional, que permiten el dominio como usuario experto de las tareas relacionadas con la actividad laboral.
- ✓ Competencias metodológicas: consiste en saber aplicar los conocimientos a determinadas situaciones laborales, saber aplicar procedimientos según tareas encomendadas, solucionar problemas de una manera autónoma y transferir las experiencias adquiridas en situaciones nuevas que se presenten.
- ✓ Competencias personales: se refieren a tener un conocimiento de uno mismo y están relacionadas con desenvolverse de acuerdo con nuestras propias convicciones, asumiendo responsabilidades y dominando nuestro carácter ante situaciones con cierto nivel de estrés.
- ✓ Competencias participativas: este tipo de competencias se proyectan en profesionales que están atentos al comportamiento del mercado laboral, con gran disposición a cooperar y trabajar en equipo, y por lo tanto, con adecuada capacidad de comunicación.

Para Echeverría, las competencias técnicas se relacionan con el saber, las competencias metodológicas al saber hacer, las participativas las asocia al saber estar y, por último, las personales las define como de saber ser.

MARCO METODOLOGICO

El objetivo general del presente estudio es contestar a la interrogante: ¿son las competencias adquiridas por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, factores clave para trabajar en empresas transnacionales?.

Asimismo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Enumerar las competencias que los estudiantes de la Facultad⁵, buscan adquirir para trabajar en empresas transnacionales.
- ✓ Identificar las principales opciones en empresas transnacionales de los estudiantes de la Facultad⁵ para ejercer su profesión.
- ✓ Examinar las expectativas profesionales que los estudiantes de la Facultad⁵ poseen.

Se hará uso de la estadística descriptiva para recolectar, organizar y analizar la información, con el objetivo de describir las características presentes en los elementos de la muestra en estudio. El método de muestreo será probabilístico o aleatorio, ya que todos los estudiantes activos de la Facultad tendrán la probabilidad de formar parte de la muestra.

La población en estudio la constituyen los estudiantes activos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT y la unidad muestral será cada uno de los estudiantes activos de la Facultad⁵.

Para abarcar los objetivos de la investigación, se seleccionará una muestra de 50 estudiantes activos de la Facultad⁵ (tamaño de muestra definido previamente por la universidad), y se aplicará un cuestionario para obtener la información relevante para generar conclusiones bajo términos sustentables. Este instrumento consta de un total de 9 preguntas con distintos tipos de interrogante, y una sección para recolección de datos básicos, a continuación se ofrece una breve descripción:

- ✓ Sección informativa, ayudará a obtener información básica de los estudiantes encuestados para agruparla y analizarla de acuerdo con criterios de afinidad. En esta sección se utilizan tanto preguntas cerradas como abiertas.
- ✓ Preguntas cerradas, en las cuales se da al estudiante una determinada cantidad de opciones posibles sobre las cuales deben seleccionar una o varias respuestas.
- ✓ Preguntas abiertas, se da el espacio al estudiante para que en ciertas interrogantes, aporten algún argumento que explique más claramente su posición.
- ✓ Preguntas mixtas, en algunas de las preguntas cerradas se da la opción al estudiante de ampliar su respuesta mediante la opción de “Otro (especifique)” o “Especifique”.

⁵ Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT

Para la construcción del cuestionario se utilizan distintas fuentes de datos como, por ejemplo libros para extraer y entender los tipos de competencias, cómo estas pueden relacionarse y clasificarse o los distintos modelos en que pueden conceptualizarse. Además, se aplican consultas en la web para identificar las empresas transnacionales que, actualmente, operan en nuestro país y obtener otros datos relevantes utilizados en la investigación.

El proceso de aplicación del cuestionario, se hará mediante el envío por correo electrónico de algunas encuestas a determinados estudiantes. Adicionalmente y como medio de aplicación más común en el presente estudio, pretende abordarse a los estudiantes directamente en las instalaciones de la ULACIT, solicitándoles la colaboración en completar un cuestionario.

Por su parte, la tabulación se hará empleando la herramienta de Excel como recurso primario, en esta herramienta se emplearán tablas dinámicas, fórmulas y funciones que permitan obtener resultados de una forma rápida y sencilla de interpretar, graficar o analizar.

Con base en los resultados obtenidos, se elaborarán parámetros como la edad promedio o el promedio de años de experiencia laboral, de tal manera que la interpretación de la información se aplique de una forma más organizada.

Adicionalmente, se emplearán recursos gráficos para mostrar visualmente el comportamiento de los resultados y generar interpretaciones que sustentarán el análisis de las características vistas para cada una de las unidades muestrales. Tales gráficas mantendrán una estructura y un diseño adecuado, según la variable que vaya a representarse, e incluirán el número de gráfico, el título, los nombres y las escalas de los ejes, el diagrama respectivo y la simbología por utilizar.

Otra de las herramientas que pretende abordarse, es el uso de cuadros que ayudarán al lector a tener un panorama más claro respecto del detalle de ciertas variables en estudio. Para su elaboración, se tendrán en cuenta los componentes básicos de estas herramientas como lo son el número de cuadro, el encabezado, la columna matriz y el cuerpo o contenido.

Para facilitar y fortalecer el análisis de la información, se hará uso de medidas estadísticas que permitirán interpretar los resultados, utilizando porcentajes, promedios y cualquier otra medida que guíe al lector.

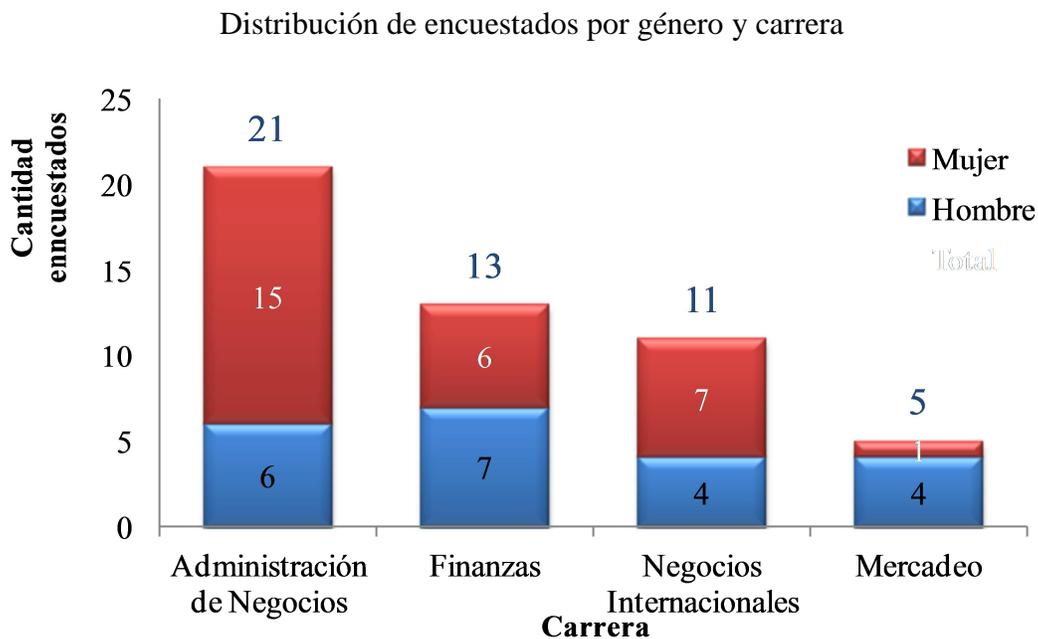
Los alcances del presente artículo, se centran en determinar si para los estudiantes activos de la Facultad⁵, son las competencias adquiridas factores clave para trabajar en empresas transnacionales; asimismo, identificar sobre qué competencias debe ponerse especial énfasis y saber cuáles de las transnacionales instaladas en el país son las más cotizadas. Finalmente, demostrar cuál es la percepción en cuanto al nivel de inglés con que se trabaja en ULACIT.

La limitación en términos de población se define en los estudiantes activos de la Facultad⁵ en ULACIT, cronológicamente se delimita al tercer cuatrimestre 2012 y en términos de información la limitación radica en que no se abordan todas las competencias existentes, sino algunas de las más comunes según la literatura consultada.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas a un total de cincuenta estudiantes activos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, pertenecientes a distintos énfasis. La distribución de estos estudiantes tal como lo muestra la gráfica 1, se detalla en 21 estudiantes de administración de negocios, 15 de los cuales son mujeres y 6 hombres; además de 13 estudiantes del área de finanzas compuestos por 6 mujeres y 7 hombres, 11 de negocios internacionales distribuidos en 7 mujeres y 4 hombres y, finalmente, 5 estudiantes con énfasis en mercadeo entre los cuales para efecto del proyecto se muestra un predominio de 4 hombres versus 1 mujer encuestada.

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

Con base en lo anterior se denota que la muestra en estudio está compuesta en un 58% por mujeres y el restante 42% por hombres. Sus rangos de edad oscilan entre los 19 años, siendo esta la edad de la persona más joven entrevistada y los 34 años como la de mayor edad. Para efecto de facilitar las relaciones entre las distintas variables, se agrupan las edades de las unidades muestrales en tres grandes rangos, utilizando una amplitud de rango de 4,5 puntos en la unidad de medición que, en este caso, corresponde a años de edad; el primer nivel agrupa a los estudiantes con 23,5 años o menos, el segundo considera a los estudiantes con más de 23,5 años de edad hasta los 28 años ya cumplidos y, finalmente, tenemos a los estudiantes que superan los 28 años de edad.

Asimismo, para efecto del análisis desea conocerse el nivel de experiencia laboral que poseen las unidades muestrales, para lo cual se utilizan cuatro niveles que concentrarán las observaciones registradas, los niveles por utilizar son: con un año de experiencia laboral o menos, más de un año y hasta 5 años de experiencia laboral, de 5 a 10 años y, finalmente, los que superan los 10 años de experiencia laboral.

El Cuadro 1 ofrece un panorama más amplio de la composición de la muestra en estudio contemplando las variables como el énfasis o carrera en estudio, su edad y los años de experiencia laboral, se refleja una concentración del 44% en unidades muestrales con edades entre los 23,5 y los 28 años de edad, de igual manera, refleja que el 56% posee una experiencia laboral de 5 años o menos, siendo ambos un indicador relevante, puesto que reflejan un predominio de fuerza laboral joven con formas de pensar, actitudes, valores y expectativas distintas y muy demandantes, aspectos que, en definitiva, influirán en los resultados obtenidos a partir del presente proyecto.

Cuadro 1

Composición de encuestados según carrera,
rango de edad y años de experiencia laboral

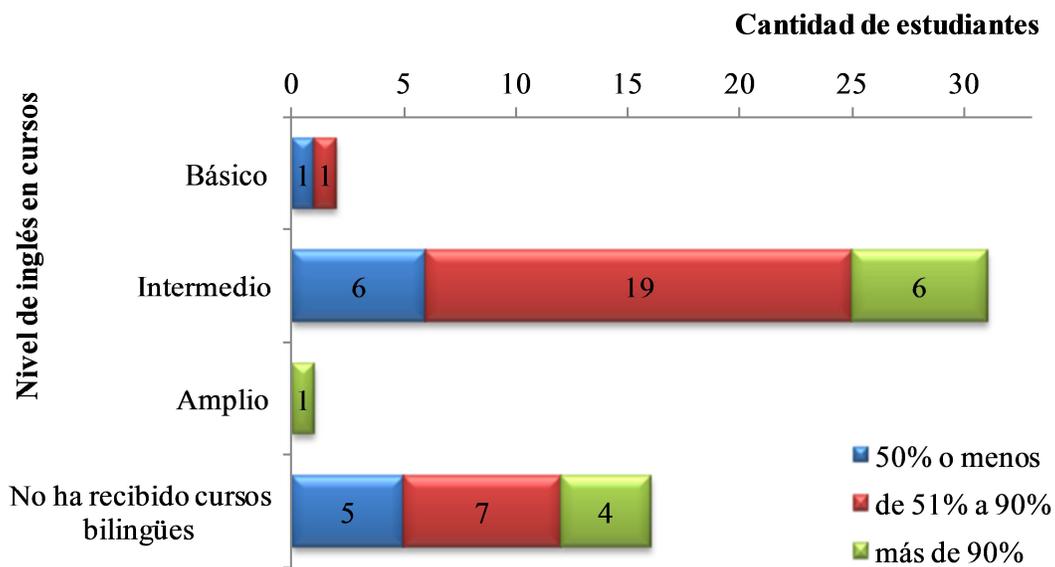
Carrera	Rango edad	Experiencia Laboral (en porcentajes)				Total estudiantes	Distribución porcentual
		1 año o menos	más de 1 a 5 años	más de 5 a 10 años	más de 10 años		
Administración	23,5 años o menos		100			4	8
	más de 23,5 a 28 años	11	33	56		9	18
	más de 28 años		13	38	50	8	16
Total Administración		5	38	38	19	21	42
Finanzas	23,5 años o menos	67	33			3	6
	más de 23,5 a 28 años	13	50	38		8	16
	más de 28 años			50	50	2	4
Total Finanzas		23	38	31	8	13	26
Mercadeo	23,5 años o menos	33	67			3	6
	más de 23,5 a 28 años			100		1	2
	más de 28 años			100		1	2
Total Mercadeo		20	40	40		5	10
Negocios Internacionales	23,5 años o menos	75	25			4	8
	más de 23,5 a 28 años	25	75			4	8
	más de 28 años			67	33	3	6
Total Negocios Internacionales		36	36	18	9	11	22
Total global		18	38	32	12	50	100

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

De acuerdo con las exigencias de la mayoría de las empresas transnacionales instaladas en el país respecto del dominio de una segunda lengua como el inglés, y teniendo en consideración el enfoque de la ULACIT hacia la enseñanza del idioma, en la Gráfica 2, se plasma una comparación entre el nivel de inglés percibido hacia los cursos bilingües que ofrece la universidad tomando en consideración el nivel de inglés que manejan los mismos estudiantes.

Gráfica 2

Percepción del nivel de inglés en cursos bilingües de ULACIT,
según dominio del idioma inglés que poseen los estudiantes encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

Esta gráfica refleja que el 66% de las unidades muestrales perciben los cursos bilingües de la ULACIT con un nivel básico o intermedio, mientras que un tercio aduce no haber recibido cursos bilingües durante su formación en la ULACIT, aspecto de gran cuidado en especial para aquellos estudiantes que consideran su dominio del inglés en términos generales (escritura, lectura y conversacional) inferior al 50%, tal como lo muestra la gráfica anterior, 5 de los 50 encuestados se ubican en este segmento, dejándolos en clara desventaja para optar por posiciones que requieran de un dominio adecuado del idioma inglés.

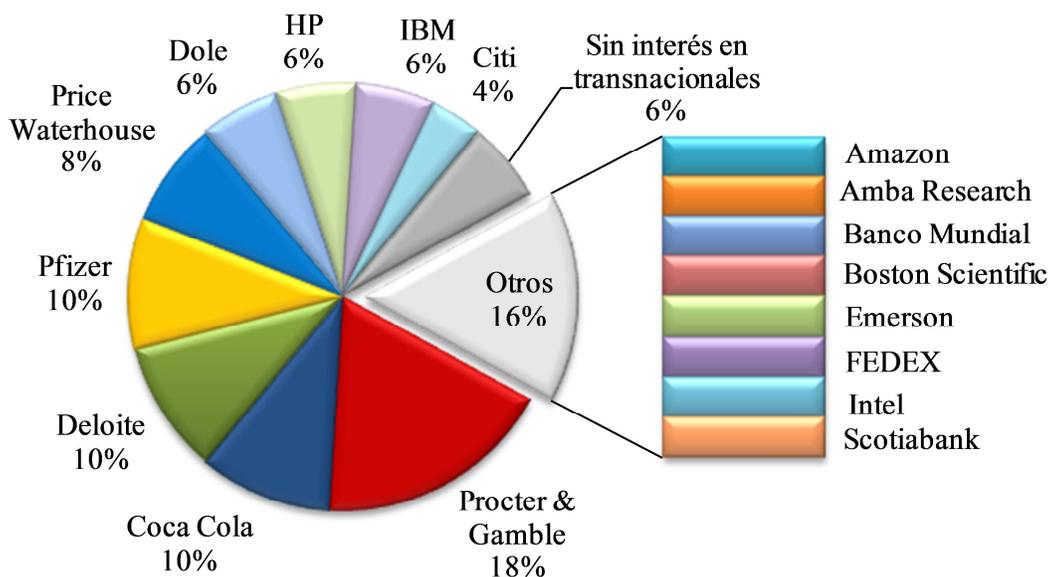
El 54% de los estudiantes considera tener en términos generales (escritura, lectura y conversación) un nivel intermedio en el dominio del inglés; sin embargo, cerca de una cuarta parte de los mismos igualmente señala no haber recibido cursos bilingües como parte de su formación en ULACIT, aspecto que también necesita valorarse, puesto que el mercado demanda el desarrollo de competencias diferenciadoras. Por tal motivo, requiere llevarse el dominio del

idioma inglés a un nivel de avanzado con la finalidad cerrar la brecha en este segmento y dotarlos de una ventaja competitiva respecto de aquellos que no se han desarrollado en esta competencia o que se ubican en niveles inferiores.

Tal y como lo muestra la gráfica 3, los estudiantes poseen una fuerte inclinación por laborar en la transnacional Procter & Gamble, además reflejan una atracción importante hacia empresas como Coca Cola, Deloitte o Pfizer, las cuales, en conjunto con Procter & Gamble, capturan cerca del 50% de la predilección en cuanto al centro de trabajo del cual desean formar parte.

Gráfica 3

Empresas transnacionales predilectas por los estudiantes en ULACIT



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

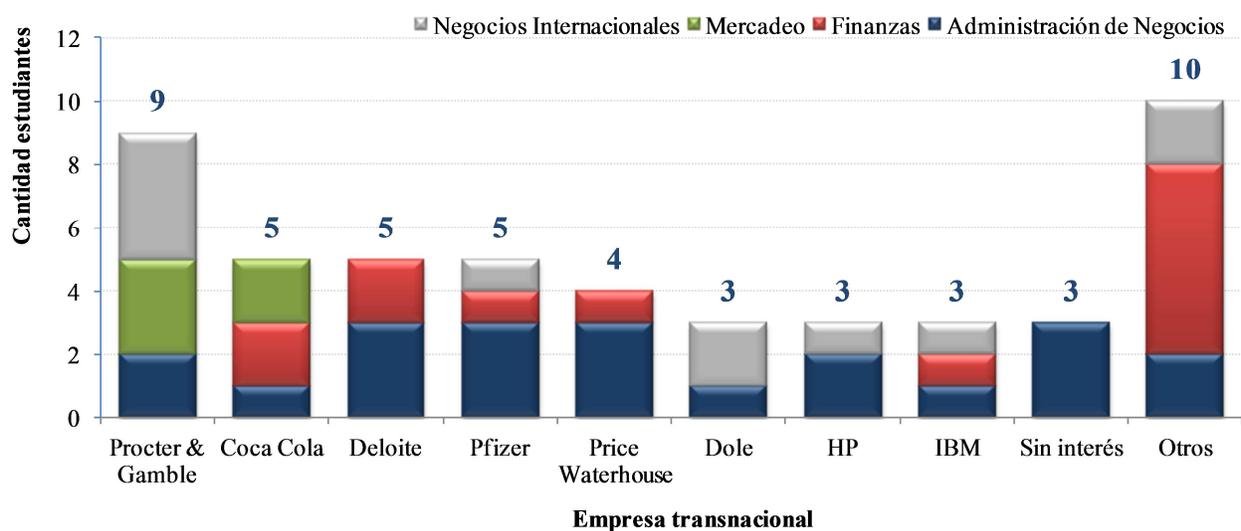
De acuerdo con el énfasis en la carrera que los estudiantes se encuentran cursando y tal como se visualiza en la Gráfica 4, para el énfasis en mercadeo, el 60% muestra su interés también en formar parte de la fuerza laboral de Procter & Gamble, mientras que el 40% restante se identifica con la transnacional Coca Cola.

Para aquellos que se ubican en el área de negocios internacionales, el 36% también refleja su predilección por la transnacional Procter & Gamble, mientras que el 18% ubica a la empresa Dole como la mejor opción. Por su parte, el 46% de los estudiantes con énfasis en finanzas se identifica con empresas como Coca Cola, Deloitte y Citi.

Finalmente, los profesionales del área de administración reflejan la menor concentración en opciones respecto de sus centros de trabajo predilectos, en comparación con las escogencias de profesionales de la ULACIT en otros énfasis, entre los que se ubican Deloitte, Pfizer, Price Waterhouse, Procter & Gamble, HP y otros. Sin embargo, el 14% de los encuestados afirmó no tener preferencias por las empresas transnacionales, teniendo entre sus opciones, el emprender un negocio propio, trabajar para organizaciones no gubernamentales (ONGs) e incluso una persona expresó su interés por participar en la política.

Gráfica 4

Composición de la predilección de las empresas por énfasis de la carrera



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

En relación con la expectativa profesional que poseen los estudiantes de la Facultad⁵, puede observarse en el Cuadro 2, que existe una fuerte inclinación en la mayoría de los énfasis por puestos directivos o gerenciales.

Asimismo, este cuadro muestra que cerca de una cuarta parte de las unidades muestrales se identifica con posiciones que demandan habilidades analíticas y de precisión como lo son los puestos de analista administrativo y analista financiero, siendo esta última la predilecta por los estudiantes del área de finanzas, aspecto por resaltar, ya que 2 de cada 4 estudiantes se identifican más por la posición de analista financiero que por la de gerente de operaciones bancarias e incluso se ubica por arriba de puestos como director de finanzas, gerente de sucursal bancaria, gerente de crédito bancario o tesorero.

Cuadro 2

Expectativa profesional

Expectativa profesional	Administración de Negocios	Finanzas	Mercadeo	Negocios Internacionales	Total
Gerente o subgerente	8	2	1	3	14
Analista administrativo	6				6
Analista financiero		6			6
Gerente de marca			3	3	6
Gerente de operaciones bancarias		3			3
Auditor operativo	1	1			2
Gerente de producción y operaciones	1			1	2
Investigador de mercados			1	1	2
Representante internacional de ventas				2	2
Otros	5	1		1	7

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

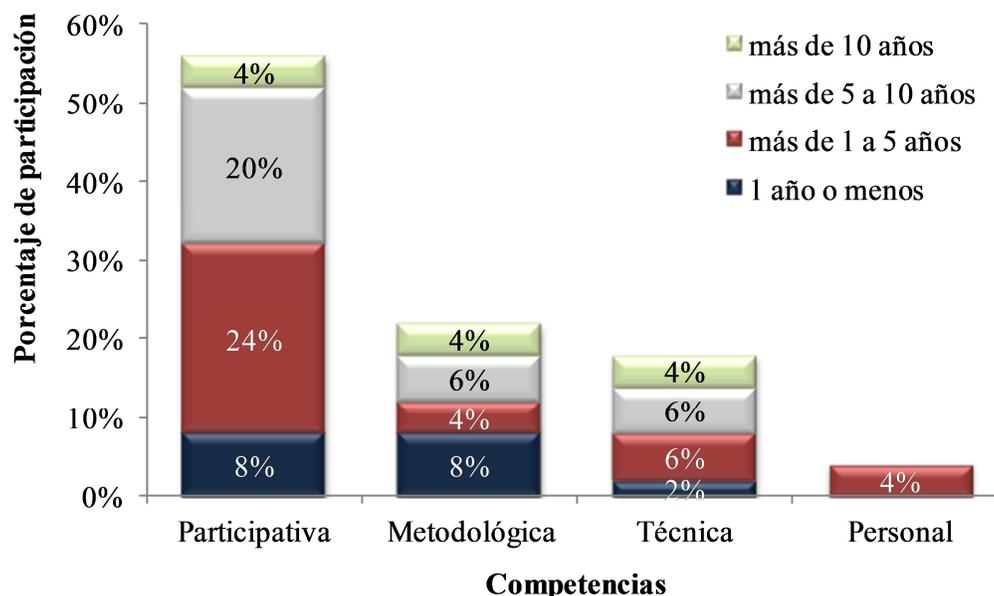
Entre las posiciones que se ubican agrupadas dentro de la categoría de otros, se encuentran las de desarrollador de productos, director de finanzas, analista de riesgo, además de dos posiciones no identificadas por la ULACIT dentro del perfil ocupacional de la carrera como lo son jefe de desarrollo y director de proyectos.

Solamente una persona, señaló tener dentro de sus expectativas profesionales, la ocupación a un negocio propio, aspecto que requiere atención especial, puesto que los estudiantes encuestados se visualizan más dentro de una empresa que desarrollando sus propios negocios.

Respecto de las competencias que los estudiantes activos de la Facultad⁵ demandan, puede observarse en la Gráfica 4, que las competencias participativas relacionadas con saber colaborar con otras personas, trabajar en equipo, dirigir esfuerzos y mostrar habilidades de comunicación amplias, son las más solicitadas con una participación global del 56%. La fuerza laboral joven que ya superó su primer año de experiencia laboral y que se encuentra en el primer quinquenio de labores, periodo de estabilidad, y donde se desarrollan competencias más específicas de acuerdo con la posición que se ocupe, refleja una inclinación bastante marcada sobre este tipo de competencia, ya que más del 60% de las unidades muestrales que se ubican en este rango, demandan el desarrollo de competencias participativas. Caso similar a lo que sucede con las personas que poseen más de 5 y hasta los 10 años de experiencia laboral con una participación del 20% sobre el total de unidades muestrales abordadas.

Gráfica 4

Demanda de competencias a desarrollar en programas de ULACIT
por rango de experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

Esta gráfica, además, refleja que cerca del 90% las personas que se encuentran en su primer año de experiencia laboral, demandan a un mismo nivel competencias participativas y metodológicas, probablemente por el periodo de adaptación en que se encuentran, periodo en el cual se exige la aplicación de métodos y procedimientos a la postre novedosos que, en ocasiones, demanda la colaboración de otros involucrados para que estas personas puedan desarrollar tareas específicas.

Otro de los datos relevantes, es que los estudiantes exigen en menor proporción, el desarrollo de competencias técnicas, ya que apenas el 18% de las unidades muestrales considera necesario desarrollar este tipo de competencia en ULACIT para ingresar a las empresas transnacionales de su elección.

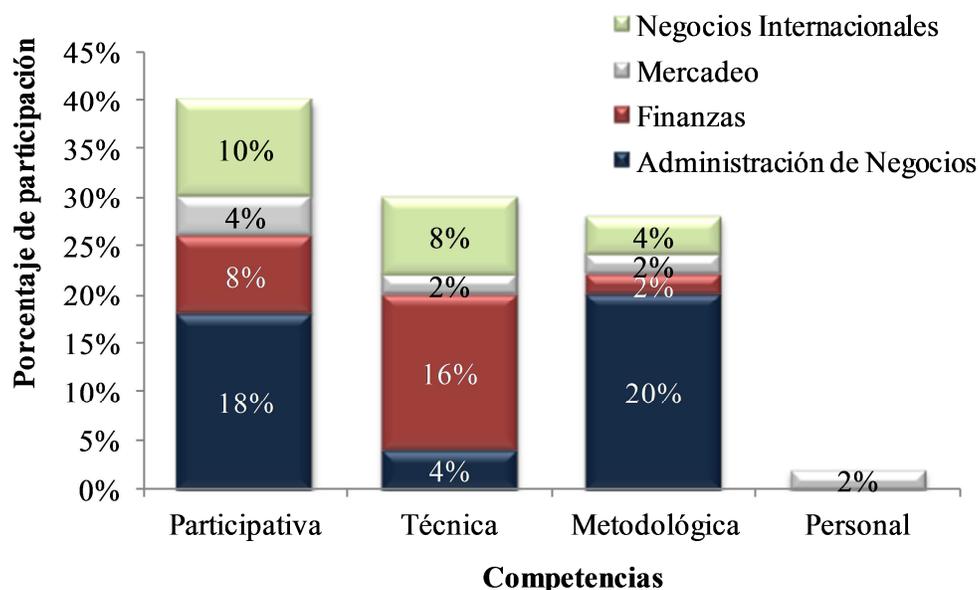
Específicamente algunas de las principales competencias que los estudiantes encuestados de la Facultad⁵ exigen desarrollar en los programas académicos de ULACIT, son las relacionadas con adquirir habilidades de negociación, fortalecer la comunicación efectiva, desarrollar la creatividad e innovación, incrementar su pensamiento analítico, el saber trabajar y liderar los equipos, entre otras.

Ahora bien, en relación con las competencias que para los estudiantes encuestados representan una ventaja competitiva sobre otras personas que decidan aplicar a las empresas transnacionales

o a los puestos de su elección, la Gráfica 5 ubica por carrera o énfasis de estudio, las competencias que consideran les dará una ventaja para alcanzar su objetivo.

Gráfica 5

Competencias que otorguen una ventaja competitiva
según carrera o énfasis de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

Es apreciable, en esta gráfica, que las competencias personales no son un factor que los estudiantes consideren sea su fortaleza para obtener una ventaja competitiva, apenas el 2% de las unidades muestrales lo considera su fortaleza; sin embargo, resulta conveniente aportar que tampoco se consideró como un aspecto por desarrollar en los programas académicos de ULACIT, según lo mostró la Gráfica 4.

Otra observación importante por mencionar, es que poco más del 60% de los estudiantes del área de finanzas, considera que sus competencias técnicas son factores que le ofrecerán una ventaja competitiva respecto de otros profesionales en su rama de aplicación. Mientras que un tercio de estos se inclina a sus competencias participativas o de cooperación.

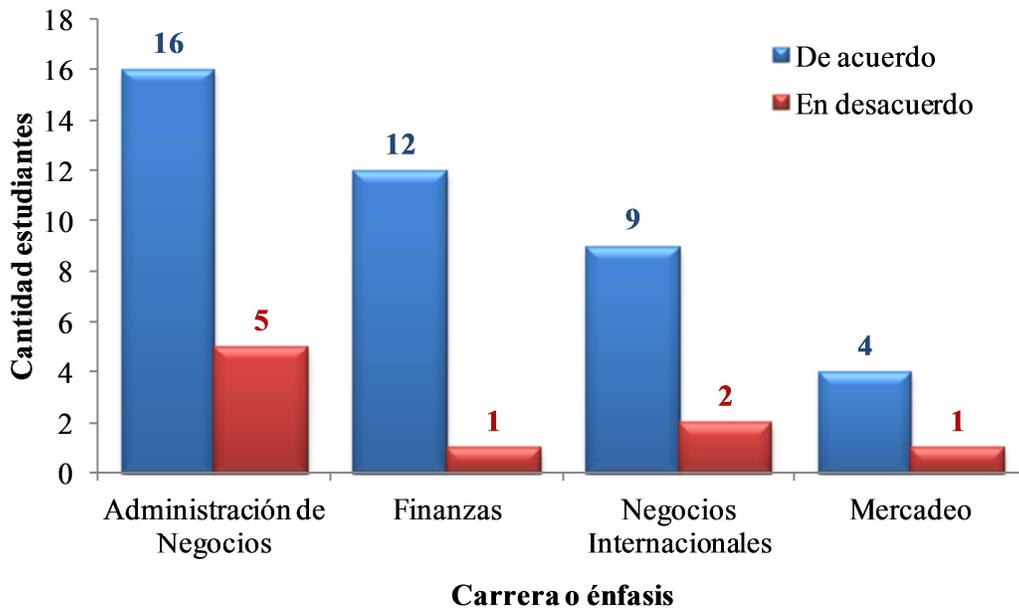
En cuanto a los estudiantes de Administración de Negocios, hay una leve inclinación hacia las competencias metodológicas respecto de las competencias colaborativas de participación; sin embargo, un aspecto relevante, es que tanto las personas en este énfasis como los del área de mercadeo, consideran que sus competencias técnicas no son aspectos que les otorguen alguna ventaja competitiva.

Específicamente, los estudiantes señalan que algunas de las competencias que les otorgarán ventajas competitivas para ingresar a una transnacional, son, en primer lugar, tener un dominio avanzado del idioma inglés, mostrar habilidades negociadoras y rasgos de liderazgo visibles, asimismo, consideran que el adaptarse al cambio, mostrar un buen dominio de los métodos para gestionar las tareas y saber trabajar en equipo, entre otras, están entre las competencias que deben poseer para aventajar a aquellos que en el mercado se inclinan por laborar en empresas transnacionales.

Respecto a las competencias adquiridas en los programas académicos de la ULACIT, la Gráfica 6 demuestra que para el 82% de los estudiantes encuestados, las competencias adquiridas sí constituyen factores clave para ingresar a empresas transnacionales, apenas 9 de los 50 estudiantes se encuentran en desacuerdo con esta apreciación.

Gráfica 6

¿Son las competencias adquiridas en ULACIT como factor clave para ingresar a empresas transnacionales?



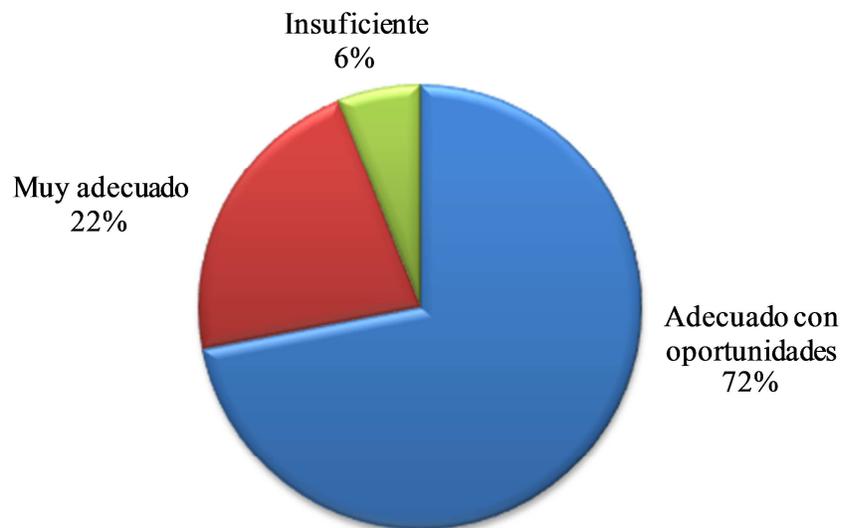
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

A pesar de lo mencionado en la representación anterior, la Gráfica 7 refleja que cerca de las tres cuartas partes de los estudiantes abordados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, considera que la metodología utilizada por la universidad para transmitir las

competencias anteriormente descritas, son adecuadas, pero que poseen oportunidades de mejora, mientras que poco menos de una cuarta parte de los mismos señala que es muy adecuada, y apenas el 6% lo considera insuficiente, porción que, en efecto, es pequeña, sin embargo, que, de igual manera, requiere un énfasis para ser tratado.

Gráfica 7

Metodología ULACIT para transmitir competencias



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a estudiantes de la ULACIT.

Como parte de algunas de las observaciones que los estudiantes compartieron para fortalecer su punto de vista, puede mencionarse que para algunos, los proyectos asignados son insuficientes o no permiten medir por completo las competencias pretendidas, otros piensan que es necesaria la adaptación de herramientas de uso actual en compañías transnacionales, para realmente considerar que poseen alguna ventaja respecto de otras universidades, se mencionan programas y/o herramientas de uso actual como SAP, programas contables, herramientas de diseño, entre otras. Para otros estudiantes es necesario llevar los cursos a un nivel de exigencia del inglés mayor, de tal forma que les permitan desarrollar la porción que requieren para alcanzar el nivel de avanzado.

Asimismo, se obtienen comentarios positivos que se solicitan mantener y/o fortalecer, como lo son el involucrar más práctica en vez de tener cursos magistrales, adaptar la materia a la realidad del entorno costarricense, desarrollar la criticidad en los cursos de actualidad y el evaluar el desempeño de los profesores para proponer giros de mejora previo o durante el desarrollo de los cursos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo principal del presente artículo ha sido analizar la importancia para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, en adquirir competencias clave para trabajar en empresas transnacionales. A raíz de los resultados examinados puede vislumbrarse que, en efecto, los estudiantes perciben que la universidad ofrece las condiciones necesarias para adquirir esas competencias que darán cierta ventaja competitiva ante los profesionales en el mercado que opten por posiciones en empresas transnacionales. Sin embargo, se recomienda una valoración continua de las necesidades en el mercado para enfocar los programas académicos a estos requerimientos, no solo en lo macro de los énfasis, sino en los programas y/o herramientas que las transnacionales utilizan en el desarrollo de sus operaciones.

Asimismo, el planteamiento de los puntos por abordar, incluían en primer lugar, la identificación de las principales competencias que pretenden adquirirse para laborar en empresas transnacionales. De acuerdo con la propuesta del autor Benito Echeverría, quien adapta el modelo Bunk, existe una clara inclinación por parte de los estudiantes encuestados, sobre la necesidad de adquirir competencias participativas que les permitan tener una comunicación adecuada y un sentido de cooperación y de trabajo en equipo. De igual forma, se demanda por competencias técnicas para afinar los conocimientos en sus respectivas áreas y de competencias metodológicas para saber aplicar los conocimientos ante diversas situaciones sin tener la urgencia de capacitaciones extra o tener que recurrir al uso de manuales exhaustivos.

De este primer punto, también se concluye que, en general, para los estudiantes encuestados, las competencias personales no son tan relevantes; sin embargo, existe cierta disyuntiva, ya que parte de las competencias demandadas se refieren a desarrollar habilidades de negociación, de liderazgo, trabajo en equipo y otras que involucran personal; por tanto, de acuerdo con el autor, las competencias personales se refieren a poseer un conocimiento de uno mismo, tener autocontrol, manejo del estrés y otras que estarán presentes, mientras colaboremos con otras personas. Por lo tanto, su desarrollo deberá ir en paralelo junto con otras competencias, en especial, las participativas.

Se recomienda incluir dentro de los programas académicos un apartado para que el estudiante evalúe su propio avance en el desarrollo de determinada competencia, generar una aplicación similar a la evaluación del CEPA en la cual sea el alumno quien retroalimente de las competencias que en cada curso se desarrollan, de esta manera podrá medirse la efectividad del alcance que está teniendo el programa académico y determinar si requiere o no de cambios. De igual forma, es recomendable fortalecer la enseñanza del inglés, ya que este es uno de los puntos en que más énfasis se observó por tratarse de una universidad bilingüe, los estudiantes no perciben mayor exigencia del idioma, en general, el nivel apreciado es de intermedio, por lo que no es considerada la principal competencia clave para ingresar a alguna transnacional.

El segundo punto abordado en el desarrollo del presente artículo, ha sido identificar las principales opciones de empresas transnacionales para que los estudiantes de ULACIT ejerzan su profesión. Tomando en consideración que uno de los beneficios que otorgan al país las transnacionales instaladas en el territorio nacional, es la apertura de centros de trabajo de clase mundial, resulta apropiado mencionar que la transnacional Procter & Gamble es la más predilecta por los estudiantes encuestados de ULACIT, lo anterior sustentado con base a los comentarios en las encuestas respecto de sus múltiples beneficios (económicos y no económicos), el tamaño y trayectoria, la gran cantidad de opciones para el crecimiento profesional y el enfoque humano hacia el personal. Otros de los centros de trabajo hacia los cuales se inclinan los estudiantes encuestados y que de acuerdo con sus observaciones poseen beneficios similares, son Coca Cola, Deloitte, Pfizer, entre otros.

Un aspecto por resaltar es que a pesar que Intel apertura el mercado costarricense para la llegada de inversionistas extranjeros de gran renombre. Actualmente, no se ubica dentro de las predilectas para ejercer la profesión, sino que ocupa uno de los últimos lugares, lo cual probablemente se debe a que sus métodos y beneficios, en general, no se adaptan a las necesidades para el desarrollo profesional que los estudiantes de ULACIT buscan.

Se recomienda a ULACIT, establecer convenios con las transnacionales más cotizadas, para desarrollar en conjunto programas de aprendizaje de mejores prácticas en el mercado mundial, tanto en métodos como en aplicación de herramientas. Asimismo, es conveniente aplicar cuando sea posible, centros de formación, donde los facilitadores sean profesionales de las distintas transnacionales, de tal forma que el enfoque no se pierda o se tergiverse. A raíz de estas opciones, las empresas tendrán a disposición capital humano altamente capacitado y que requerirá menor inversión para adaptarlo a sus necesidades.

El tercer y último punto desarrollado en el presente artículo, se refirió a las expectativas profesionales. Utilizando los perfiles de salida definidos por ULACIT, se concluye que existe coherencia entre los puestos al que los estudiantes aspiran y la oferta que la universidad otorga. La mayor proporción de estudiantes encuestados se inclina hacia puestos directivos y gerenciales, por lo que se hace más evidente la necesidad de enfatizar las habilidades directivas y de liderazgo. Es recomendable en este punto, abordar simulaciones durante el desarrollo de los cursos, más trabajos en grupo para que los líderes fortalezcan las habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, negociación e incluso las personales de manejo de estrés.

A nivel general, se concluye que la ULACIT apoya en gran medida, el desarrollo de competencias para que los estudiantes adquieran ventajas competitivas en el mercado de profesionales; sin embargo, es el estudiante y el mercado como un todo, quienes definen el enfoque que la universidad debe tomar para preparar profesionales actualizados y capaces de afrontar cualquier reto laboral que implique la puesta en acción del conocimiento adquirido.

Referencias Bibliográficas

Referencias de libros y revistas:

Ávila, G. y López, X., (2001). *Educación basada en normas de competencia*. San José, Costa Rica: Editorial INA.

Benavides, O., (2001). *Competencias y Competitividad. Diseño para organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá, D.C., Colombia: Editorial Nomos, S.A.

Echeverría, B., (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 31 (91), 35-56.

Fernández, J., (2005). *Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid: Editorial Prentice Hall.

Referencias de publicaciones digitales:

Cinde (2011). *Costa Rica: Indicadores económicos claves*. Consultado el 05 de octubre del 2012, de: <http://www.cinde.org/es/centro-de-descargas>

Cinde (2012). *Hechos que prueban la competitividad de Costa Rica*. Consultado el 05 de octubre del 2012, de: <http://www.cinde.org/es/bienvenido-a-cindeorg>

Cinde (2012). *Principales sectores de inversión en Costa Rica*. Consultado el 05 de octubre del 2012, de: <http://www.cinde.org/es/sectores-de-inversion>

Procomer (2008). *Evolución y efectos recientes de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica (2000-2007)*. Consultado el 28 de septiembre del 2012, de: [http://www.procomer.com/contenido/descargables/investigaciones_economicas/2006/Efectos de la Inversion Extranjera Directa en Costa Rica.pdf](http://www.procomer.com/contenido/descargables/investigaciones_economicas/2006/Efectos%20de%20la%20Inversion%20Extranjera%20Directa%20en%20Costa%20Rica.pdf)

Procomer (2012). *Preguntas Frecuentes*. Consultado el 05 de octubre del 2012, de: <http://www.procomer.com/content/preguntas-frecuentes-2.html>

Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la lengua española*. (22^a. ed.). Consultado el 30 de septiembre del 2012, de: <http://www.rae.es/rae.html>

Rodil, S. (2012). *Características de la generación Y*. Consultado el 8 de octubre del 2012, de: http://www.elemplo.co.cr/clientes/cons_prof.asp?not_tem_id=17¬_tem_nombre=Descubra¬_id=1145

ANEXOS

MATRIZ PARA ARTÍCULO CIENTÍFICO:

Tema de investigación: ¿Son las competencias adquiridas por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, factores clave para trabajar en empresas transnacionales?

Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable	Indicadores
Analizar la importancia para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, en adquirir competencias clave para trabajar en empresas transnacionales	Enumerar las competencias que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, buscan adquirir para trabajar en empresas transnacionales.	Competencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jerarquía de competencias más demandadas por parte de los estudiantes de la ULACIT. 2. Competencias por tipo de carrera y nivel de importancia para el estudiante. 3. Competencias por edad y género del estudiante según su nivel de relevancia. 4. Comparación entre competencias, carrera, edad y género del estudiante.
	Identificar las principales opciones en empresas transnacionales de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT para ejercer su profesión.	Centros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jerarquía de las empresas transnacionales preferidas por estudiantes de la ULACIT para ejercer su profesión. 2. Motivos para elección de centros de trabajo. 3. Comparación entre empresas predilectas, motivos de elección, competencias requeridas y variables demográficas de las unidades de estudio (edad y género).
	Examinar las expectativas profesionales que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT poseen.	Expectativas profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Categorización las expectativas profesionales. 2. Comparación entre expectativas profesionales y perfil ocupacional de la carrera. 3. Nivel de importancia del enfoque de enseñanza en ULACIT.

CUESTIONARIO:

Estimado(a) estudiante:

Me encuentro en la etapa final de la Licenciatura en Administración de Negocios, y deseo invitarle a desarrollar de forma anónima el siguiente cuestionario para responder a la interrogante ¿son las competencias adquiridas por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT, factores clave para trabajar en empresas transnacionales?.

Agradezco su tiempo y colaboración.

Carrera: (a) Administración de Negocios (b) Mercadeo (c) Finanzas (d) Negocios Internacionales

Género: (a) Hombre (b) Mujer Edad: _____ años Experiencia Laboral: _____ años

1. ¿Cuál considera es su nivel de inglés en general (lectura, escritura y conversacional)?
(a) 50% o menos (b) de 51% a 90% (c) más del 90%

2. En los cursos bilingües de ULACIT, ¿cuál es el nivel de exigencia del inglés en general (lectura, escritura y conversacional)?
(a) Básico (b) Intermedio (c) Amplio (d) No ha recibido cursos bilingües

3. Seleccione la competencia que considera más relevante para desarrollar en los programas académicos de la ULACIT.

(a) Adaptación al cambio	(f) Gestiona el trabajo	(k) Trabajo bajo presión
(b) Comunicación efectiva	(g) Habilidad negociadora	(l) Trabajo en equipo
(c) Creativo e Innovador	(h) Orientación al detalle	(m) Toma de decisiones
(d) Dominio del inglés	(i) Pensamiento analítico	(n) Uso efectivo de tiempo
(e) Dominio de tecnología	(j) Tener liderazgo	(o) Otra: _____

4. Al finalizar su formación en ULACIT, ¿en qué empresa transnacional le gustaría trabajar?

(a) Amazon	(f) Emerson	(k) Pfizer
(b) Citi	(g) HP	(l) Price Waterhouse
(c) Coca Cola	(h) IBM	(m) Procter & Gamble
(d) Deloitte	(i) Intel	(n) Scotiabank
(e) Dole	(j) LL Bean	(o) Western Union

Otra (especifique): _____

5. Seleccione la competencia que considera le otorgaría una ventaja competitiva para ingresar en dicha transnacional.

- | | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (a) Adaptación al cambio | (f) Gestiona el trabajo | (k) Trabajo bajo presión |
| (b) Comunicación efectiva | (g) Habilidad negociadora | (l) Trabajo en equipo |
| (c) Creativo e Innovador | (h) Orientación al detalle | (m) Toma de decisiones |
| (d) Dominio del inglés | (i) Pensamiento analítico | (n) Uso efectivo de tiempo |
| (e) Dominio de tecnología | (j) Tener liderazgo | (o) Otra: _____ |

6. Al finalizar su formación en ULACIT, ¿cuál es su expectativa profesional?

- | | |
|--|---|
| (a) Analista administrativo | (j) Gerente o subgerente |
| (b) Analista de proyectos de inversión | (k) Gerente de marca |
| (c) Analista de riesgo | (l) Gerente de operaciones bancarias |
| (d) Analista financiero | (m) Gerente de producción y operaciones |
| (e) Auditor operativo | (n) Investigador de mercados |
| (f) Coordinador de centros de contacto | (o) Jefe de displays |
| (g) Desarrollador de productos | (p) Representante internacional de ventas |
| (h) Director de finanzas | (q) Tesorero |
| (i) Director de mercadeo y ventas | (r) Otro: _____ |

7. Para lograr esta expectativa profesional, ¿cuál aspecto debe fortalecer en mayor nivel?

- (a) Competencias técnicas e intelectuales
- (b) Habilidades sociales y directivas
- (c) Competencias personales (manejo del estrés, tiempo, etc)
- (d) Gestión de métodos para ejecución de las tareas

8. ¿Considera que las competencias adquiridas en ULACIT son clave para trabajar en empresas transnacionales?

- (a) De acuerdo (b) En desacuerdo

9. ¿Cómo evaluaría el enfoque de la ULACIT respecto a la metodología de enseñanza para transmitir las competencias profesionales demandadas?

- (a) Insuficiente (b) adecuado con oportunidades (c) muy adecuado

Especifique: _____