

Alcanzando un desempeño exitoso en el Comercio Internacional: ¿Cuáles competencias se requieren?

Ericka Valverde Muñoz¹

Junio, 2012

1. Resumen

El propósito de este trabajo de investigación es determinar, durante el primer trimestre del 2012, las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional para desempeñarse apropiadamente en su sector. En primer lugar se definió el concepto de competencias a partir de la revisión de términos existentes sobre el tópico, lo cual permitió una comprensión sobre las habilidades y actitudes necesarias para un desenvolvimiento adecuado en todos los aspectos de la vida.

Además, se determinaron los tipos de competencias que promueven no solo un desempeño laboral adecuado, las cuales se clasifican en básicas, generales y técnicas. Asimismo, se identificó la importancia de las competencias en la generación de ventajas competitivas pues las continuas modificaciones en el mundo de los negocios requieren que los individuos posean diversos conocimientos y destrezas para adaptarse al mercado y garantizar su permanencia en el mismo.

El análisis de resultados se validó a través de una encuesta aplicada a 52 profesionales en dicha disciplina, cuyos resultados mostraron que la mayoría de la muestra considera como indispensable los tres grupos de competencias. Lo anterior debido a que en el ambiente empresarial, las entidades demandan que sus trabajadores posean determinadas destrezas y habilidades que generen ventajas competitivas frente a los demás, incrementando su productividad.

Palabras Clave: Competencias, Modelo de competencias, Ventaja competitiva.

2. Abstract

The purpose of this research is to determine, during the first quarter of 2012, the minimum competencies that must have a professional in international trade to function properly in his sector. First, this study defined the concept of competencies from the review of existing terms on the topic, which allows an

¹ Bachiller en Contaduría Pública, Licenciada en Contaduría Pública, Licenciada en Finanzas, Máster en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas, candidata a la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Comercio Internacional, ULACIT. Correo electrónico: erivalmu@yahoo.com

understanding of the skills and attitudes necessary for a proper development in all aspects of life.

In addition, it identified the types of skills that promote an adequate job performance, which are classified as basic, general and technical. It also described the importance of skills in the generation of competitive advantages, as the continuous changes in the business world require that individuals have different knowledge and skills to adapt to the market and ensure their permanence in it.

The analysis of results was validated through a survey of 52 professionals in the discipline; the results showed that most of the sample classified as essential the three types of competencies previously described. This because, in the business environment, organizations demand their workers has certain skills and abilities that generate competitive advantages over others, increasing their productivity.

Key words: Competencies, Competency model, Competitive advantage.

3. Introducción

Los acelerados procesos de globalización, generados entre otros aspectos, por el colapso del sistema comunista, de la guerra fría y la liberalización económica, han producido una verdadera revolución en el mundo de los negocios.

Lo anterior debido a que, bajo el concepto de libre mercado, las entidades pueden aprovechar las ventajas que les presenta el comercio internacional para dar a conocer sus bienes en el exterior, promoviendo su desarrollo. De acuerdo con Daniels, Radebaugh y Sullivan (2009): *“Muchas de las empresas más grandes del mundo incluidas Volkswagen (Alemania), Ericsson (Suecia), IBM (Estados Unidos), Michelin (Francia), Nestlé (Suiza) y Sony (Japón) obtienen más de la mitad de sus ventas fuera de sus países de origen”* (p.18).

Por lo anterior, es de esperarse que los individuos que se dediquen al comercio internacional cuenten con determinadas destrezas y habilidades, conocidas como competencias, que les permitan una correcta toma de decisiones, aparte de un rendimiento adecuado a nivel laboral. De ahí que la presente investigación, se enfoque en determinar, para el primer trimestre del 2012, las competencias mínimas que debe poseer ese tipo de profesionales en Costa Rica, con el fin de desempeñarse apropiadamente en su sector.

Al ser el tema de las competencias un aspecto extenso, este puede abarcarse desde diversas perspectivas. Para efectos de esta investigación, se definirá el concepto de competencias a partir de la revisión de términos existentes sobre el tópico en estudio y se establecerá el modelo, con los tipos de competencias, que les permitan a los profesionales en comercio internacional, experimentar un desempeño adecuado en el sector en el que se desenvuelven. Por último, se analizará la importancia de las competencias para la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado por parte de dicho tipo de profesionales.

4. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las competencias mínimas que actualmente debe poseer el profesional en comercio internacional en Costa Rica para desempeñarse apropiadamente en su sector?

5. Objetivos

3.1. Objetivo General

- Determinar durante el primer trimestre del 2012 las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional en Costa Rica para desempeñarse apropiadamente en su sector.

3.2. Objetivos Específicos

- Definir el concepto de competencias a partir de la revisión de términos existentes sobre el tópico en estudio.
- Establecer el modelo de competencias que le permita a los profesionales en comercio internacional experimentar un desempeño adecuado en el sector donde se desenvuelven.
- Analizar la importancia de las competencias para la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado por parte de dicho tipo de profesionales.

4. Justificación

Los cambios en el entorno laboral, generados por la globalización y las innovaciones tecnológicas, han ocasionado que los profesionales en todas las disciplinas, en este caso los de comercio internacional, deban poseer ciertas habilidades y características, que les permitan ajustarse a los constantes requerimientos del mercado.

Por lo tanto, la presente investigación se enfoca en determinar, para el primer trimestre del 2012, las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional, para desempeñarse apropiadamente en su sector ya que las continuas transformaciones en el mundo de los negocios demandan que los individuos posean cada día un mayor número de conocimientos y destrezas, si quieren desempeñarse efectivamente en su campo. Al contar con diversos grupos de competencias, dichos individuos podrán acoplarse de la mejor manera a un mundo cada vez más complejo e interconectado, permitiéndoles afrontar los desafíos que se presenten.

El poseer diversos grupos de competencias les permitirá a los profesionales en comercio internacional ajustarse a los distintos entornos y a las integraciones que se presenten entre los bloques económicos. Asimismo, dichas habilidades permitirán formular estrategias de penetración en los mercados foráneos, aprovechando las ventajas de los distintos acuerdos en beneficio del sector en el que se desenvuelven.

La importancia de efectuar este estudio radica en que se podrán conocer las destrezas, actitudes y conocimientos, que son un requisito indispensable para lograr un rendimiento adecuado, ya sea en tanto en el ámbito público, privado como independiente. De esta forma, los profesionales en comercio internacional podrán contar con capacidades integrales que los beneficien en todos los ámbitos de su vida, facilitándoles el desarrollo de ventajas competitivas que los diferencien frente a los demás, asegurando su éxito y supervivencia en el mercado.

5. Aspectos Teóricos

5.1. Definición de competencias

Las competencias constituyen un tema extenso, el cual ha cobrado una gran relevancia a través de los años. Esto se debe a que los procesos de globalización, junto con el auge de las tecnologías de información y comunicación, han transformado los requerimientos que demanda el mercado para un desempeño adecuado a nivel laboral.

Históricamente, según nos movemos desde la economía agrícola a la industrial y ahora desde la economía industrial a la del conocimiento, observamos un cambio en las habilidades del mercado. En el primer cambio la gente tuvo que dejar de trabajar en la tierra para hacerlo en grandes unidades centralizadas. Ahora, de nuevo, la gente se ve forzada a ajustarse a una economía variable en la que el énfasis está en el valor de sus competencias y cómo puede comercializarlas en un mercado dirigido. (Cope, 2000, p.11)

Lo anterior ha provocado una modificación en las habilidades requeridas por las personas para ejecutar su trabajo pues ya no se requieren solo destrezas manuales, sino que también se necesitan otro tipo de competencias que le garanticen al individuo un desenvolvimiento adecuado en el ámbito en que se encuentra, de ahí la relevancia de las mismas. Existen diversos conceptos sobre competencias, entre los cuales se encuentran:

- Cope (2000): *“Capacidad sostenida que se construye tanto en un saber cómo y relaciones explícitas y tácitas, como en productos tangibles y herramientas”*. (p.124).
- Dess, Lumpkin y Eisner (2011): *“Las competencias reflejan el aprendizaje colectivo, la forma en que se coordinan las diversas habilidades de producción, se integran las múltiples corrientes de tecnologías y se comercializan distintos productos y servicios”*. (p.194).
- Hill (2001): *“Aptitudes propias de un individuo cuya imitación es prácticamente imposible”* (p.423).

- Lucia y Lepsinger (1999): *“Mezcla de habilidades, conocimientos y características que se requieren para desenvolverse eficientemente dentro de una organización. Esta es empleada como una herramienta de recursos humanos para la selección, entrenamiento y desarrollo personal”*. (p.5).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2006): *“Una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizandorecursos psicosociales, incluyendo destrezas y actitudes en un contexto en particular”*. (p.3).
- Spencer y Spencer (1993): *“Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o un desempeño superior en el trabajo o en una situación”*. (p.9).

Dado el conjunto de definiciones anteriores, además de otras revisiones bibliográficas efectuadas para conocer un poco más sobre las competencias, se puede decir que estas comprenden las habilidades actitudes, destrezas y conocimientos requeridos por los individuos para propiciar un desenvolvimiento adecuado en todos los aspectos de su vida. Lo anterior comprende tanto el ámbito laboral, familiar, entre otros y además fortalecen el surgimiento y la consolidación de ventajas competitivas que les garanticen la supervivencia en el mercado en el que se encuentran.

5.2. Modelo de competencias

El mundo actual se caracteriza por un alto grado de competitividad, en donde todos los días surgen nuevos procesos productivos, a raíz de las innovaciones tecnológicas, que incrementan la eficiencia y eficacia en las organizaciones. Por ende, cada día un mayor número de entidades se han percatado que la única forma de obtener ventajas competitivas sostenibles en el tiempo radica en que su personal posea las habilidades y destrezas necesarias para ejecutar sus labores de la mejor manera, promoviendo el crecimiento y permanencia empresarial.

Los modelos de competencias que identifican las habilidades, conocimientos y características necesarias para un rendimiento adecuado, han estado en uso por más de treinta décadas. En los últimos cinco años, el interés en dichos modelos y su potencial para mejorar el desempeño de los individuos, ha incrementado drásticamente su empleo. Debido a las constantes luchas por alcanzar la ventaja competitiva, muchas compañías han visto en sus colaboradores la nueva llave del éxito. (Lucía y Lepsinger, 1999, p.1).

Ahora bien, con el fin de determinar las habilidades, destrezas y conocimientos que deben poseer los individuos, surgen los modelos de competencias, con sus diferentes clasificaciones, que les permiten a los trabajadores y a todas las personas en general obtener una información integral, que les proporcione un desempeño adecuado en todos los ámbitos de su vida.

El primer modelo de competencias fue desarrollado por David Mc Clelland en la década de 1970, el cual se enfocó en identificar, a través de exámenes de personalidad, las actitudes y hábitos de altos logros. En primer lugar se tiene la sensibilidad social, que les permita determinar cómo reaccionarían los individuos que comparten su entorno ante una situación determinada. Asimismo, requieren de juicio político, es decir, la capacidad de maniobrar dentro de un set de reglas y regulaciones, con el fin de conocer lo que son capaces de lograr y lo que no. (Lucía y Lepsinger, 1999, p.15).

A partir del modelo de Mc Clelland, otros individuos han agrupado las competencias en diversos sectores, tal como Spencer y Spencer, quienes las clasifican en cinco grupos, los cuales abarcan conocimiento, motivación, habilidades, características y auto concepto.

Igualmente, se cuenta con las categorías planteadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, (2006), que las divide en el uso de herramientas de manera interactiva, lo cual es vital si se quieren aprovechar las ventajas que presentan las innovaciones tecnológicas como el internet y las redes sociales. En segundo lugar, se tiene la interacción en grupos

heterogéneos pues en un mundo tan interconectado, los individuos necesitan relacionarse con diversas personas provenientes de múltiples lugares, con distintos idiomas y culturas. En último lugar se encuentra la calidad de actuar de forma autónoma, es decir, la habilidad de manejar su propia vida en los diferentes contextos en los que se encuentren.

Ahora bien, para efectos de la presente investigación se empleará el modelo de competencias establecido por el Instituto de Formación Técnico Profesional (1999), el cual las clasifica en:

Básicas: Comprenden todos los conocimientos esenciales que requieren poseer no solo los trabajadores, sino todas las personas en general, tales como lectura, redacción, adaptabilidad, flexibilidad y comunicación oral.

Generales: Destrezas vinculadas a aspectos o elementos relacionados con organizaciones y ramas específicas como la habilidad de planear, negociar, organizar y controlar. Estas son cruciales para la creación de procesos de evaluación de potencial y planes de desarrollo individual.

Técnicas: Se asocian a un puesto, es decir, a una función productiva específica, tal como el manejo de una maquinaria o software específico. Estas se enfocan en las habilidades que surgen a raíz de los conocimientos técnicos que se requieren para desenvolverse adecuadamente en un cargo determinado.

6.2.1 Competencias requeridas por los profesionales en comercio internacional

Las transformaciones en el ambiente de los negocios, producidas por los procesos de globalización e innovaciones tecnológicas, han provocado que los individuos deban contar con diversas competencias que les permitan ajustarse a los cambiantes requerimientos del mercado.

Lo anterior debido a que ya no basta sólo con poseer una buena comunicación oral y escrita, sino que se debe tener un dominio de las tecnologías de información y comunicación, aparte del manejo de otros idiomas que les permitan desenvolverse efectivamente en un mundo cada vez más

interconectado. Por ende, de acuerdo con mi percepción, las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional para desenvolverse apropiadamente en su sector son las siguientes:

5.2.1.1. Competencias básicas

Adaptabilidad y flexibilidad: Conservación de la efectividad en ambientes variados de trabajo, lo cual resultan imprescindibles pues cualquier circunstancia y prioridad siempre es visualizada como cambiante.

Comunicación oral y escrita: La experiencia de los pensamientos de forma efectiva y convincente, tanto de forma oral como escrita, contribuye a reforzar el contenido del mensaje.

Independencia e integridad: Se requiere la toma de decisiones en donde la influencia dominante sea la personal y no las opiniones de otros.

Iniciativa e innovación: Habilidad para emprender nuevas tareas, procesos y actividades sin que hayan sido previamente exigidas, que permitan la generación de soluciones en distintas situaciones laborales y personales.

Manejo de idiomas y tecnologías de información y comunicación: En un mundo tan globalizado como el actual, la comunicación con otras culturas y el manejo de internet, redes sociales, blogs, entre otros, permiten experimentar un éxito en los negocios y, por ende, un desenvolvimiento adecuado de los profesionales en comercio internacional.

Sensibilidad interpersonal y trabajo en equipo: Se requiere una relación adecuada con los demás individuos que evidencie una capacidad para comprender y responder apropiadamente a sus necesidades.

5.2.1.2. Competencias generales

Analizar: Estudio de los factores de un problema o situación, separando en sus diferentes componentes para determinar sus relaciones e influencia.

Formular: Desarrollo de un plan, procedimiento o actividad, incorporándolo dentro de un proceso sistematizado.

Organizar: Estructuración de un proceso o actividad mediante la distribución de recursos económicos, materiales y humanos a los que se les encarga una función para cumplir con un propósito específico.

Pronosticar: Proyección de lo que sucederá en un período a corto o largo plazo a partir de supuestos o información histórica de las variables por analizar.

Planear: Determinación de los objetivos y estrategias a corto, mediano y largo plazo, distribuyendo los recursos de acuerdo a las prioridades para incrementar la coordinación, productividad, efectividad.

Dirigir: Acción que implica la guía de una secuencia de actividades a la consecución de un resultado establecido.

Controlar: Supervisión de los procedimientos tareas o actividades realizadas, con el propósito de determinar si se están efectuando conforme los parámetros previamente establecidos y en caso contrario corregir las deficiencias.

5.2.1.3. Competencias Técnicas

Conocimiento sobre la balanza de pagos: Los profesionales en comercio internacional, independiente del sector en el que laboran, deben tener una comprensión adecuada sobre dicho aspecto ya que refleja cómo se han desarrollado las transacciones internacionales, como se pagan las obligaciones con el extranjero, así como el monto de la deuda externa de corto y largo plazo.

Conocimiento sobre las estrategias de penetración y alianzas estratégicas: Resulta imprescindible conocer qué mercados se atacarán y la forma en que se entrará en ellos, ya sea a través de concesiones de licencias franquicias, exportaciones o subsidiarias. De esta manera, se pueden aprovechar las ventajas que presentan los diversos métodos para capturar la demanda del país al que se ingresa a través de un fuerte nombre de marca.

Comprensión de los procesos de integración económica: Los procesos de globalización han fomentado la interconexión, generando integraciones entre diversas economías a nivel global. Esto contribuye a una mejor distribución de la riqueza, aumento del comercio interno y ayudar para solucionar problemas distributivos en los distintos países.

Comprensión sobre el mercado cambiario: Es fundamental la comprensión sobre dicho mercado, pues a través de este se convierte la moneda de un país en la divisa de otro, facilitando el comercio internacional.

Conocimientos sobre las barreras arancelarias y no arancelarias: Los distintos tipos de barreras como: aranceles, cuotas subsidios, carteles, entre otros, deben ser plenamente entendidos por los profesionales en comercio internacional pues inciden tanto sobre las importaciones como exportaciones, promoviéndolas o restringiéndolas, de ahí su importancia.

5.3. Importancia de las competencias en la generación de ventajas competitivas

Las constantes transformaciones en el ambiente de los negocios demandan continuamente en los individuos un mayor número de competencias si quieren desempeñarse de la mejor manera. El poseer diversas competencias, tanto básicas, como generales y específicas, le permite a los profesionales en comercio internacional afrontar con éxito los desafíos que presenta el entorno, promoviendo su supervivencia en el mercado.

Las competencias no deben ser vistas como algo que se dirige tácticamente; ahora son una comodidad negociable con un valor comercial real en el mercado abierto. Hay que dirigir las destrezas y actitudes del mismo modo que se dirige el tiempo, las finanzas y los recursos personales pues sólo así se obtendrán ventajas competitivas. Si no se conoce el valor de los conocimientos, el costo de la adquisición de nuevas habilidades, o la demanda de capacidades del mercado, uno puede ser apartado del mercado de trabajo con la correspondiente reducción de la capacidad para ganar dinero deseado. (Cope, 2000, p.8).

Como ejemplo de lo anterior se tiene el caso de las competencias básicas. Los continuos procesos de interconexión económica, política, cultural, etc, requieren que los profesionales en comercio posean una gran capacidad de adaptabilidad y flexibilidad que les permita ajustarse a los entornos cambiantes y a las integraciones que se presenten entre los distintos bloques económicos.

Las competencias generales, tales como las de pronóstico, permitirán formular estrategias de penetración en los mercados foráneos a partir de información histórica sobre los diversos mercados a los que se pretende ingresar, su demanda de determinados productos, así como los gustos y preferencias de los consumidores. Por último, las competencias específicas como el conocimiento sobre estrategias de penetración y todo tipo de alianzas, les permitirán a los profesionales en comercio desarrollar una ventaja competitiva y una supervivencia en el mercado en el que se desenvuelven, pues sabrán cómo actuar, aprovechando las ventajas de los diversos acuerdos en beneficio del sector en el que se desenvuelven.

El gran aumento de los trabajadores del conocimiento como fuente vital para la ventaja competitiva, está cambiando el equilibrio de poder en la organización actual, estos empleados están colocando sus competencias por encima de la lealtad a la compañía. La atracción, el reclutamiento y la contratación de los mejores y más brillantes es un primer paso decisivo en el proceso de la creación de capital intelectual. (Dess, Lumpkin y Eisner, 2011, p.121).

6. Metodología de la investigación

6.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio por realizarse es descriptivo pues se especificarán las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional para desempeñarse apropiadamente en su sector.

Básicamente, se recolectarán los datos a través de revisiones bibliográficas y encuestas que permitan determinar en qué consiste y cómo se comporta el tema bajo análisis.

6.2. Diseño de estudio

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010): *“El diseño de investigación señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se han planteado”*. (p.120).

Para efectos de la presente investigación, el método utilizado es experimental. Lo anterior debido a que se manipulan variables independientes tales como competencias, las cuales se clasifican en básicas, generales y técnicas, con el fin de determinar el efecto que ocasionarán sobre las variables dependientes, que en este caso consisten en el desenvolvimiento adecuado de los profesionales en comercio internacional en su sector.

6.3. Variables

6.3.1. Competencias: se emplea la encuesta aplicada a los profesionales en comercio internacional, con el propósito de evaluar la comprensión de dicho término por parte de la muestra.

6.3.2. Modelo de competencias: para la definición operativa, se recurre a la encuesta y se le permite a la muestra, clasificar los tres tipos de competencia que presenta el modelo, con base en su nivel de importancia.

6.3.3. Ventajas competitivas: se le solicitó a los profesionales en comercio internacional, que forman parte de la muestra, seleccionar tres competencias, que a su criterio contribuirán con el desarrollo de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado de los profesionales en dicha rama en Costa Rica. durante el primer trimestre del 2012.

6.4. Instrumentos o materiales

La información que ha permitido el desarrollo de la presente investigación se obtuvo mediante ciertos instrumentos, los cuales se describen a continuación.

6.4.1. Encuesta

Una de las herramientas básicas aplicadas en este trabajo ha sido la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): *“Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”*. (p.158).

Para efectos de esta investigación, se aplicarán preguntas abiertas y cerradas, para el análisis de resultados. La encuesta incluirá preguntas demográficas como edad, género y nivel educativo, así como preguntas que

contribuyan a determinar la relevancia del modelo de competencias empleado, la importancia de cada uno de los tipos de competencias y su impacto en la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado.

6.5. Sujetos o Participantes

La cantidad de participantes en este estudio es de 52 personas, incluyendo hombres y mujeres, cuyas edades van desde los 20 años a más de 50 años. Además, todos poseen una formación universitaria, ya sea a nivel de bachillerato, licenciatura o maestría en el área de comercio internacional.

6.6. Procedimiento de muestreo

6.6.1. Población

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010): *“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”*. (p.174). Para esta investigación, la población se encuentra conformada por todos los profesionales en comercio internacional que residen en el territorio costarricense.

6.6.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): *“La muestra corresponde al subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población”*. (p.173). En este caso, la muestra se compone de cincuenta y dos profesionales en comercio internacional que residen en el territorio costarricense.

Es importante mencionar que la muestra para dicha investigación es probabilística porque todos los profesionales comparten la misma probabilidad de ser elegidos.

6.7. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento que se siguió para recolectar los datos de estudio inicia con una investigación bibliográfica, la cual consistió en una búsqueda exhaustiva de información referente al tema de estudio, por medio de libros y el empleo de páginas web, con el fin de contar con un adecuado grupo de

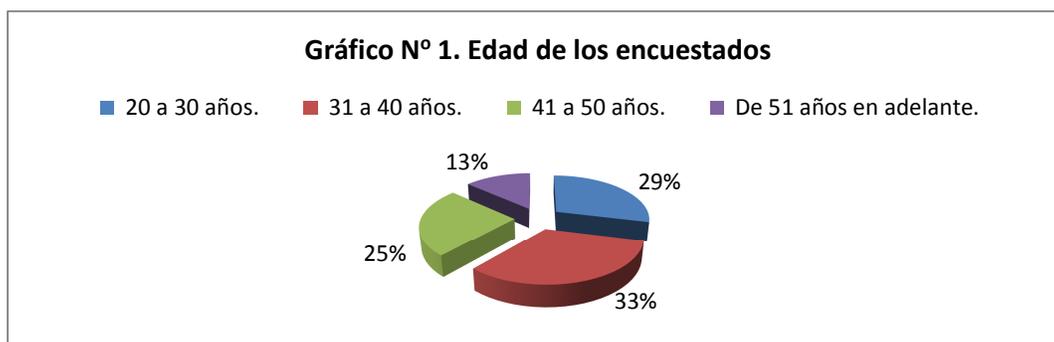
referencias sobre los tópicos de interés que sirvieron como base y respaldaron el desarrollo de los objetivos del presente estudio.

Con posterioridad, se definió operacionalmente cada una de las variables que se desprendieron de los objetivos, lo cual permitió elaborar la encuesta, cuyas preguntas abiertas y cerradas contribuirán a determinar, durante el primer trimestre del 2012, las competencias mínimas que debe poseer el profesional en comercio internacional en Costa Rica para desempeñarse apropiadamente en su sector.

7. Análisis y discusión de los resultados

En esta sección se expondrán los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a 52 profesionales en el área del comercio internacional. Estos serán explicados a través del siguiente análisis

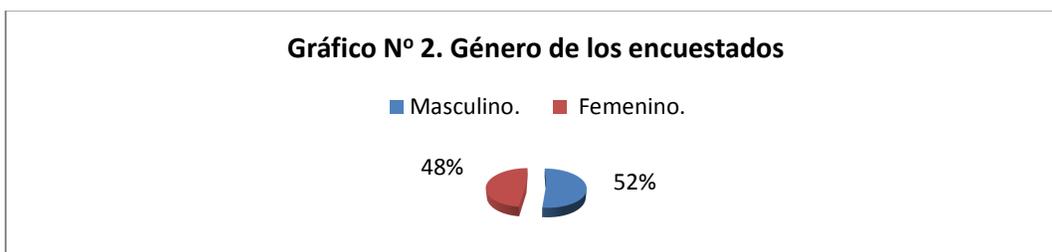
7.1. Edad de los encuestados



Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

En la presente investigación, la mayor parte de los encuestados se ubican en un rango de edad entre los 31 a 40 años. Lo anterior les permite contar con un vasto conocimiento proveniente tanto de los años de estudio como de la experiencia desarrollada en el ámbito del comercio internacional, generándoles un conocimiento adecuado sobre los procesos de integración económica, barreras arancelarias y mercado cambiario, entre otros.

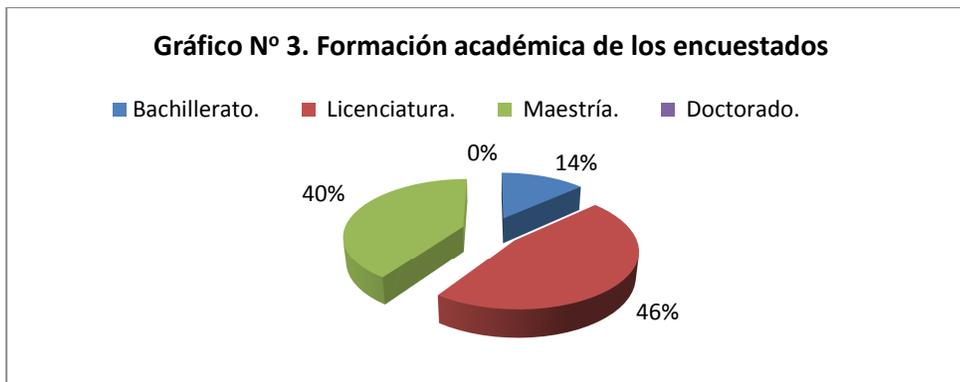
7.2. Género de los encuestados



Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

Los resultados que se desprenden del gráfico anterior reflejan que la mayor parte de la muestra pertenece al género masculino. Esto evidencia que de los cincuenta y dos encuestados, un 52% de los hombres se dedica al comercio internacional, mientras que en el caso de las mujeres, un 48% ejerce dicha profesión.

7.3. Formación académica de los encuestados



Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

Los resultados anteriores permiten evidenciar que la totalidad de los profesionales que se dedican al comercio internacional cuentan con una formación universitaria, de los cuales un 46% indicó que la licenciatura ha sido su último grado académico obtenido. Lo anterior refleja que todos los encuestados poseen competencias técnicas ya que estas se obtienen por medio de un puesto laboral, al realizar una función productiva determinada, fomentando un desenvolvimiento adecuado en el mercado.

7.4. Nivel de importancia del modelo de competencias empleado

Tabla N°1. Nivel de importancia del modelo de competencias empleado.

	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Competencias Básicas: Conocimientos esenciales que requieren poseer no sólo los trabajadores, sino todas las personas en general.	65,38%	30,77%	3,85%	0%	0%	100,00%
Competencias Generales: Destrezas vinculadas a organizaciones y ramas específicas.	51,92%	38,46%	9,62%	0%	0%	100,00%
Competencias Técnicas: Asociadas a un puesto, a una función productiva específica.	46,15%	34,62%	17,31%	0%	1,92%	100,00%

Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

El cuadro anterior logra cumplir plenamente con el primer objetivo específico planteado pues se le define a los encuestados el concepto de competencias a partir de la revisión de términos existentes sobre el tópico en estudio. Específicamente, se expresa que las competencias comprenden las habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos requeridos por los individuos para propiciar un desenvolvimiento adecuado en todos los aspectos de su vida.

A partir de ahí se cumple con el segundo objetivo específico porque se le pide a los encuestados evaluar el nivel de importancia del modelo de competencias empleado. De lo anterior se evidencia que de la totalidad de los encuestados, un 65.38% considera que las competencias básicas son indispensables para los profesionales en comercio internacional, reflejando la relevancia de dichos conocimientos esenciales ya que contribuyen a afrontar con éxito las diversas situaciones que surgen en todos los ámbitos.

Por otro lado, las competencias generales también se catalogaron como indispensables por un 51.92% de los comerciantes internacionales. Esto demuestra que las destrezas vinculadas a las organizaciones y ramas

específicas son vitales, al proporcionar un desempeño apropiado en el área laboral, asegurando la correcta ejecución de habilidades ocupacionales, que son muy demandadas por todo tipo de entidades.

Por último, las competencias técnicas, al igual que las competencias básicas y generales se catalogaron como indispensables, por un 46.15% de la muestra. El resultado anterior se debe a que estas últimas habilidades, actitudes y destrezas se encuentran asociadas a un puesto, es decir, a una función productiva determinada y son esenciales para desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral.

7.5. Nivel de importancia de las competencias básicas

Tabla N°2. Nivel de importancia de las competencias básicas.

	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Adaptabilidad y flexibilidad.	73,08%	19,23%	5,77%	1,92%	0%	100,00%
Comunicación oral y escrita.	40,38%	40,38%	17,31%	1,92%	0%	100,00%
Independencia e integridad.	65,38%	28,85%	5,77%	0%	0%	100,00%
Iniciativa e innovación.	50,00%	40,38%	9,62%	0%	0%	100,00%
Sensibilidad Interpersonal.	44,23%	28,85%	26,92%	0%	0%	100,00%
Manejo de idiomas.	53,85%	34,62%	9,62%	1,92%	0%	100,00%
Manejo de tecnologías.	57,69%	32,69%	9,62%	0%	0%	100,00%

Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

Es imprescindible mencionar que en este punto se cumple con el segundo objetivo específico, al establecerse el modelo de competencias que les permita a los profesionales en comercio internacional experimentar un desempeño adecuado en el sector en el que se desenvuelven.

Para el caso de las competencias básicas, la tabla anterior refleja que todas son indispensables ya que las mismas deben estar presentes en todos los individuos pues la adaptabilidad y flexibilidad, la comunicación oral y escrita, la independencia, innovación, sensibilidad interpersonal, así como el manejo de idiomas y tecnologías, ejercen un papel crucial para el desenvolvimiento

adecuado de los individuos, independientemente de si se encuentran en el ámbito laboral o no.

7.6. Nivel de importancia de las competencias generales

Tabla N^o3. Nivel de importancia de las competencias generales.

	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Analizar.	67,31%	26,92%	5,77%	0%	0%	100,00%
Formular.	28,85%	53,85%	17,31%	0%	0%	100,01%
Organizar.	48,08%	36,54%	15,38%	0%	0%	100,00%
Pronosticar.	26,92%	42,31%	25,00%	3,85%	1,92%	100,00%
Planear.	59,62%	32,69%	7,69%	0%	0%	100,00%
Dirigir.	42,31%	42,31%	15,38%	0%	0%	100,00%
Controlar.	46,15%	42,31%	9,62%	1,92%	0%	100,00%

Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

Los resultados que se desprenden de la tabla anterior indican que la mayor parte de la muestra, considera que la capacidad de análisis, organización, planeación y control son competencias indispensables que debe poseer un profesional en comercio internacional, mientras que el resto, son habilidades muy importantes que deben tomarse en cuenta.

La razón por la que la capacidad de análisis, organización, planeación y control alcanzaron dichos niveles de importancia, se fundamenta en que la evaluación de los factores de un problema o situación y la determinación de objetivos y estrategias a corto, mediano y largo plazo resultan vitales para sobrevivir en un mundo empresarial en el que día con día demanda que los individuos posean habilidades que los hagan resolver de la mejor manera las situaciones que se presenten.

7.7. Nivel de importancia de las competencias técnicas

Tabla N°4 Nivel de importancia de las competencias técnicas.

	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Conocimientos sobre la balanza de pagos.	46,15%	30,77%	13,46%	7,69%	1,92%	100,00%
Conocimientos sobre alianzas estratégicas.	51,92%	34,62%	9,62%	3,85%	0%	100,00%
Comprensión de procesos de integración económica.	51,92%	34,62%	13,46%	0%	0%	100,00%
Comprensión del mercado cambiario.	61,54%	30,77%	7,69%	0%	0%	100,00%
Conocimientos sobre barreras arancelarias.	73,08%	21,15%	5,77%	0%	0%	100,00%

Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

En relación con las competencias técnicas, la tabla anterior refleja que la mayor parte de los encuestados considera que todos los conocimientos sobre balanza de pagos, alianzas estratégicas, proceso de integración económica, mercado cambiario y barreras arancelarias, son visualizados como indispensables pues son promotoras de conocimientos, destrezas y habilidades vitales, que les permitan acoplarse de manera efectiva y eficaz a los requerimientos de un cargo determinado.

7.8. Competencias reforzadas a través de la experiencia laboral

Al ser una pregunta abierta, esta se analizará mediante el establecimiento de categorías que contengan información similar, las cuales se enumeran a continuación

7.8.1. Competencias básicas

Dentro de las competencias básicas resultan imprescindibles los conocimientos sobre el medio donde se laborará, la legislación extranjera aplicable, cultura, tecnología e idiomas.

Asimismo, se deben poseer la capacidad de trabajar en equipo, con el fin de obtener los resultados deseados y una sensibilidad interpersonal, adaptabilidad y flexibilidad que permitan acoplarse a diversas circunstancias y experimentar un desenvolvimiento adecuado en el sector.

7.8.2. Competencias generales

Sin duda alguna, el segundo grupo de competencias que pueden ser reforzadas a través de la experiencia laboral se encuentra la capacidad de análisis, capacidad de negociación y de dirección y control. Lo anterior debido a que la evaluación de los factores de un problema o situación y la guía de una secuencia de actividades a la consecución de un resultado específico, permitirá determinar si la organización efectúa sus labores conforme a los parámetros estipulados, aprovechando las oportunidades y corrigiendo las debilidades que se presenten.

7.8.3. Competencias técnicas

La tercera categoría de habilidades y destrezas que pueden ser reforzadas mediante la experiencia, son las competencias técnicas. Lo anterior debido que al estar en contacto con el ámbito laboral, los individuos reforzarán sus conocimientos sobre balanzas de pagos, mercado cambiario, integración económica, barreras arancelarias, alianzas estratégicas y comprensión del manejo económico de otras potencias.

7.9. Competencias que promueven el desenvolvimiento apropiado en el sector



Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

En cuanto a las competencias que promueven el desenvolvimiento adecuado de los profesionales en comercio internacional en su sector, el

trabajo en equipo, la iniciativa y la capacidad de dirección y control representan las tres destrezas más relevantes.

Lo anterior debido a que la cooperación, tanto con los individuos del mismo departamento como con los de la empresa en general, resulta imprescindible para alcanzar las metas estipuladas. Además, las entidades demandan que sus colaboradores posean la habilidad para emprender nuevas tareas, procesos y actividades sin que hayan sido previamente requeridas pues de esta manera se aportarán soluciones novedosas y efectivas a los problemas que se presenten en el ámbito laboral. Igualmente, la guía de una secuencia de actividades a la consecución de un resultado específico contribuye a encaminar a la organización por el sendero del éxito, ya que determina si todos los procesos se están efectuando conforme a los parámetros estipulados y en caso contrario corregir las deficiencias.

7.10. Competencias más demandadas por los reclutadores a la hora de contratar profesionales en comercio internacional

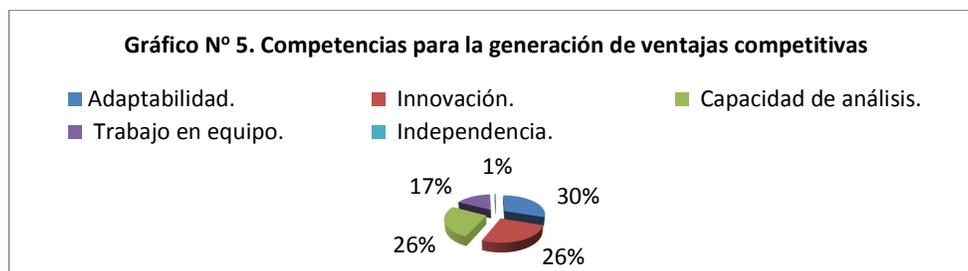
Al ser una pregunta abierta, la clasificación establecida para el análisis de esta pregunta es:

- **Pro actividad, innovación e iniciativa:** los individuos deben poseer la habilidad de afrontar nuevas tareas y actividades sin que hayan sido requeridas previamente pues la aplicación práctica de la creatividad, permite afrontar de una mejor forma los problemas que pudieran surgir en el ámbito empresarial.
- **Idiomas y manejo de tecnologías:** la globalización y el auge de los procesos de información y comunicación, han hecho que los trabajadores deban adaptarse rápidamente a las tecnologías cambiantes. Igualmente, deben manejar más de un idioma porque les será de mucha utilidad a la hora de hacer negocios con entidades extranjeras.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** una de las habilidades que resulta imprescindible para los reclutadores, consiste en la capacidad de adaptabilidad y flexibilidad. Si se quiere sobrevivir en un mercado tan competitivo, los profesionales en comercio internacional deben ajustarse a

las diversas situaciones que presenta el entorno, dando lo mejor de sí continuamente.

- **Sensibilidad interpersonal y trabajo en equipo:** para el logro de los objetivos organizacionales, los individuos deben acoplarse eficazmente tanto a sus compañeros de departamento como a los de la empresa en general pues de esta manera se obtendrán soluciones integrales que beneficien a la entidad en general.
- **Capacidad de dirección y control:** la guía de conjunto de procesos a la obtención de un resultado determinado es crucial para que la organización se dirija por el sedero del éxito ya que se puede comparar los resultados obtenidos contra los esperados y efectuar las correcciones pertinentes en beneficio de la empresa.
- **Experiencia en puestos similares:** la experiencia permite poner en práctica las competencias técnicas, de ahí que esta sea altamente demandada por los reclutadores a la hora de contratar profesionales en comercio internacional.
- **Conocimientos sobre balanza de pagos, mercado cambiario, integración económica y mercados internacionales:** las competencias técnicas mencionadas anteriormente resultan fundamentales pues le permiten al profesional enfocarse en un área específica del conocimiento, en este caso del comercio internacional, de ahí su relevancia.

7.11. Competencias para la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado



Fuente: Basada en una encuesta aplicada a 52 profesionales en comercio internacional.

Los resultados obtenidos en el gráfico anterior permitieron cumplir con el tercer objetivo planteado en la presente investigación, el cual se enfoca en analizar la importancia de las competencias para la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado por parte de dicho tipo de profesionales. Esto refleja que tanto la adaptabilidad, la innovación y la capacidad de análisis constituyen las tres competencias que les permiten a los profesionales en comercio internacional la generación de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado. Al analizar estas actitudes y destrezas, se evidencia que se encuentran dentro de las competencias básicas y generales.

Esto se debe a que el mundo actual posee un alto grado de competitividad, por lo que no basta con que los individuos posean competencias técnicas que se adquieren en el ámbito laboral, sino que se necesita conservar la efectividad en ambientes variados de trabajo, generando soluciones a diversas situaciones laborales y personales y el estudio de los factores de un problema o situación, con el fin de poder desempeñarse de la mejor manera, afrontando con éxito los desafíos que presenta el entorno, fomentando, de esta manera, su supervivencia en el mercado.

8. Conclusiones

Los cambios en los requerimientos del mercado, producto de la transición de la economía agraria a la industrial y posteriormente a la del conocimiento, han generado una revolución en las habilidades y conocimientos que deben poseer los individuos para desempeñarse apropiadamente en su sector. De ahí que el tema de las competencias y sus modelos ejerzan una importancia trascendental en todos los sectores, principalmente en el laboral, al facilitar la generación de ventajas competitivas que les garanticen la supervivencia en su sector.

Es importante mencionar que en esta investigación se presentaron algunas limitaciones, tales como la cantidad de individuos encuestados y su grado de especialización, puesto que debían ser profesionales del área de comercio internacional. Sin embargo, los resultados del análisis efectuado permitieron desarrollar los objetivos planteados al inicio, ya que se le define a los encuestados el concepto de competencias, a partir de la revisión de términos

existentes sobre el t3pico en estudio, cumpliendo de esta manera con el primer objetivo espec3fico planteado. Es importante mencionar que las competencias comprenden las habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos requeridos por los individuos para propiciar un desenvolvimiento adecuado en todos los aspectos de la vida.

En cuanto al segundo objetivo planteado, se le permite a los encuestados evaluar el modelo de competencias empleado, a partir de la definici3n previa sobre dicho t3pico y analizar los tipos de destrezas que resultan vitales para un desenvolvimiento adecuado en todos los sectores laborales.

Como resultado de lo anterior, la mayor3a de la muestra cataloga entre indispensable y muy importante a los tres tipos de competencias, es decir, b3sicas, generales y t3cnicas. Esto se debe a que dichos conocimientos contribuyen a afrontar con 3xito las diversas situaciones que se presenten en todos los 3mbitos, asegurando la correcta ejecuci3n de habilidades ocupacionales, las cuales son altamente demandadas en el mundo empresarial.

Igualmente, se cumple con el tercer objetivo planteado, ya que se le permite a la muestra seleccionar las competencias m3s relevantes para la generaci3n de ventajas competitivas y supervivencia en el mercado de los profesionales en comercio internacional. Lo anterior permiti3 evidenciar que la adaptabilidad, innovaci3n y capacidad de an3lisis representaron las tres competencias vitales para la aparici3n de ventajas competitivas, pues se requiere conservar la efectividad en diversos entornos de trabajo, con el fin de poder desempe1arse de la mejor manera.

Asimismo, el presente estudio cuenta con l3neas de investigaci3n futuras, que surgen al evaluar la relevancia de las competencias para la generaci3n de ventajas competitivas. Los individuos no deben contar 3nicamente con habilidades t3cnicas vinculadas a un puesto, sino que deben poseer destrezas b3sicas y generales que les permitan mantener la efectividad en cualquier ambiente de trabajo, de modo que afronten de la mejor manera los constantes desaf3os que presenta el entorno.

9. Recomendaciones

Con el propósito de complementar esta investigación se recomienda profundizar en el tópico de las competencias que más demandan los reclutadores a la hora de contratar profesionales en comercio internacional. Esto permitirá tener una base adecuada que establezca los requerimientos que deben poseer los individuos para desenvolverse exitosamente en cualquier sector, tal como conocimientos sobre barreras arancelarias, alianzas estratégicas, aparte de la adaptabilidad, flexibilidad y trabajo en equipo, que son imprescindibles para la supervivencia en el mercado.

Además, se recomienda analizar las competencias que son reforzadas a través de la experiencia laboral pues en un mundo tan competitivo, no basta con tener sólo un tipo de habilidades o actitudes, sino que se debe contar con diversas destrezas, que permitan ejecutar las labores requeridas de la mejor manera, garantizando así la permanencia empresarial.

10. Referencias Bibliográficas

Cope, M. (2000). El conocimiento personal: Un valor seguro. España; Pearson Education.

Daniels, Radebaugh y Sullivan. (2009). Negocios Internacionales. (12 ed.). México, Editorial Pearson.

Dess, Lumpkin & Eisner. (2011). Administración Estratégica. 5ta Edición. México, Mc Graw-Hill Interamericana.

Hill, C. (2001). Negocios Internacionales. Competencia en un Mercado Global. 3ª edición. México; Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. (1999). Manual de Procedimiento Metodológico para el Desarrollo y Normalización de Competencias Laborales. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/id_nor/infot6/v.htm

Lucia, D., Lepsinger, R. (1999) The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in organizations. San Francisco, C.A.: Pfeiffer.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2006). Currículo y Competencias Básicas. Recuperado de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/CURRICULO%20Y%20COMPETENCIAS%20BASICAS.pdf>

Spencer, L., Spencer, M. (1993). Competence at work, models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.