

Competencias necesarias para el desempeño laboral, según la percepción de un informático egresado de ULACIT

Zoraida Suazo Morales, ULACIT

2012

Resumen

En la actualidad, desde los departamentos de informática hasta grandes compañías especializadas en tecnologías de información requieren cada vez más, que las personas que contraten posean una determinada lista de habilidades tanto técnicas como las llamadas habilidades blandas (*soft skills*), por lo tanto, esta investigación ayudará a comprender y a determinar cuáles de esas habilidades son predominantes para el desarrollo de las funciones laborales de un profesional en informática, y la variación que existe según el grado académico obtenido y el puesto en el cual se desempeña.

Palabras claves: habilidades blandas, destrezas personales, informática, grado académico.

Abstract

Today, from IT departments to large companies specializing in information technologies increasingly require that recruiters possess a specific list of skills both technical and soft skills calls (*soft skills*), so this research will help to understand and determine which of these skills are predominant for the development of job functions of a graduate of ULACIT, and the variation according to the degree obtained.

Keywords: soft skills, personal skills, informatics, academic degree.

Introducción

Poseer ciertas competencias personales es hoy cada vez más importante para el desempeño laboral, ya que las habilidades duras son más fáciles de entrenar y de aprender que las habilidades blandas.

Las descripciones de los puestos de trabajo se vuelven más exigentes en este tema conforme pasa el tiempo, pues se requiere que las personas sean más independientes y que la curva de aprendizaje y adaptación en un puesto sea menor; cuanto más desarrolladas tenga una persona sus competencias personales, será más adaptable a los cambios en el entorno laboral y al grupo de trabajo en el cual tenga que laborar o liderar.

La educación formal no hace énfasis en el desarrollo de las competencias personales, sino que en la mayoría de los programas de estudio el enfoque es más técnico. Esta tendencia es también observable en la carrera de ingeniería informática como tal, por esto frecuentemente se dice que los informáticos presentan un déficit en las competencias personales, ya que tienden a ser muy conceptuales y técnicos, y la presente investigación busca conocer qué piensan los informáticos sobre esta descripción.

Existen muchas compañías dedicadas a ofrecer cursos, seminarios y capacitaciones sobre competencias personales, pero la capacidad de una persona de llegar a desarrollarlas depende de sí misma, ya que según la disposición que tenga, la motivación y la personalidad, será más o menos fácil ir mostrando avances en el manejo de ciertas competencias.

De acuerdo con la literatura encontrada, se han realizado investigaciones sobre cuáles habilidades son las necesarias para el desempeño laboral en muchas disciplinas, pero en el campo de la informática aún no ha sido estudiado este tema en su totalidad, razón por la cual, el objetivo de la investigación es conocer cuáles son esas competencias, según la percepción de un profesional en Informática, en cualquiera de los grados académicos.

Antecedentes del problema

Es importante conocer algunas de las definiciones que los expertos le dan al término de 'competencia' y Salazar (2011), en su trabajo de investigación, incluye algunas, que pueden ayudar a entender mejor el término relacionado con las habilidades blandas. Singer, Guzmán y Donoso (2009) también presentan una investigación realizada en la Pontificia Universidad Católica de Chile, en donde realizaron un estudio para desarrollar las habilidades de los estudiantes y se les consulta cuáles creen que son las principales competencias y en cuáles consideran que tienen un déficit. Este estudio servirá de punto de partida para el presente estudio y permitirá identificar si existe una brecha en la percepción de los estudiantes chilenos con respecto a la percepción de los estudiantes de ULACIT.

Por tanto, la realización de este trabajo de investigación ayudará a entender mejor las habilidades blandas y la percepción de los estudiantes egresados de ULACIT en sus trabajos actuales.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias que un egresado de Informática de ULACIT considera necesarias o importantes para el desempeño de sus funciones laborales?

Objetivos

Objetivo general

Conocer la percepción de los egresados de ULACIT acerca de cuáles son las competencias personales que requiere un profesional informático para realizar sus funciones laborales.

Objetivos específicos

Conocer la importancia que los egresados de ULACIT le otorgan a competencias como liderazgo y trabajo en equipo.

Conocer las habilidades que utilizan los egresados de ULACIT según el tipo de empresa para la cual trabajan.

Hipótesis

La hipótesis, según la investigación realizada, será contestada afirmativa o negativamente después del análisis de resultados. La hipótesis del presente estudio es: ¿Será el liderazgo y el trabajo en grupo las dos competencias más importantes que perciben los ingenieros, licenciados y másteres en Ingeniería Informática, en el desarrollo de sus funciones laborales?

Justificación e importancia

En la actualidad, la lista de perfiles profesionales en el área de ingeniería informática es bastante amplia y estos están relacionados con el área de interés de cada persona y las habilidades técnicas que tenga, así como con las habilidades blandas que requiera según el puesto por desempeñar; sin embargo, estos perfiles no se desarrollan únicamente en un salón de clase, lo cual plantea la interrogante de cuáles competencias deben predominar para que un egresado de ULACIT cumpla con sus funciones diarias.

Es importante tener en cuenta que para todos los trabajos no se requieren las mismas habilidades o destrezas personales, tal como lo presenta Goleman (1999):

Los equipos que se encargan del almacenamiento de las materias primas de Lucent Technologies no sólo deben poseer los conocimientos técnicos

requeridos sino también la capacidad de escuchar y comprender, de trabajar en equipo, de motivar a los demás, de comprometerse, de ser flexibles y de confiar en sus compañeros.

La experiencia técnica y la precisión analítica resultan esenciales para trabajar en el Centro Médico de la Universidad de Nebraska, pero no lo son menos competencias emocionales como las habilidades interpersonales, la innovación, la capacidad de liderazgo, el establecimiento y consolidación de redes.

El Amoco, el gigante petroquímico, el pensamiento analítico y la experiencia resultan fundamentales para el desempeño óptimo en el campo de la ingeniería y el manejo de la tecnología informática, pero no son menos importantes la autoconfianza, la flexibilidad, la motivación de logro, la orientación hacia el servicio, la cooperación, el trabajo en equipo y la capacidad de influir en los demás y proveer su desarrollo (p.24).

Debido a este cambio en las habilidades blandas que van acorde con las funciones y el perfil profesional de la persona, es que resulta interesante saber cuáles son esas habilidades blandas que requiere un egresado de ULACIT para la adecuada realización de sus funciones laborales.

Estructura del documento

El presente documento está organizado en cinco capítulos, los cuales describen las etapas que se desarrollaron para llevar a cabo la investigación. Inicialmente, se presenta la introducción, la cual le muestra al lector la idea general del tema de

investigación, se presentan los antecedentes del problema así como su justificación e importancia, y seguidamente el objetivo general y los objetivos específicos que permiten delimitar el alcance de la investigación.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, el cual expone los antecedentes de las habilidades blandas o destrezas personales con las que debe contar un profesional en informática para desempeñar las funciones laborales. El capítulo tres es el marco metodológico, que indica la selección de los métodos para realizar una exitosa investigación cuantitativa que permita obtener una adecuada recolección de datos.

El cuarto capítulo es el análisis de resultados de los datos obtenidos durante el trabajo de campo, y presenta información específica para dar respuesta a la interrogante planteada. Finalmente, el capítulo de conclusiones y recomendaciones expone los resultados obtenidos y analizados, y brinda posibles recomendaciones acerca de los aspectos relevantes del tema u otros temas para posibles investigaciones futuras.

Marco teórico

Existen muchas definiciones de lo que es una competencia. Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) señalan que una competencia es una combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que coadyuvan a la eficiencia personal (p.5). Estos autores de hecho ofrecen una lista de las competencias que los gerentes deberían tener, y las definen como el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones. Las competencias gerenciales son comunicación, planeación y administración, trabajo en equipo, acción estratégica, conciencia global y manejo personal (Hellriegel et al., 2005, (p.5).

Sastre y Aguilar (2003) presentan un cuadro con varias definiciones de diferentes autores, de lo que es una competencia. Algunas de ellas son:

- Marrelli (1999): capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización.
- Green (1999): descripción escrita de hábitos de trabajo medibles y capacidades personales utilizadas para lograr los objetivos en el trabajo.
- Lucia y Lepsinger (1999): conocimiento, capacidad, habilidad o característica asociada con un alto rendimiento en el trabajo (p.5).

Fonseca (2006) se refirió a las habilidades blandas, como las habilidades para triunfar en el campo laboral, y señala cómo las empresas actualmente requieren estrictamente personas con este tipo de aptitudes: “Las habilidades blandas, además, complementan las habilidades duras (hard skills, en inglés), que son los requerimientos técnicos para desempeñar un estudio y las cuales se aprenden en un sistema educativo formal” (p.1). Edna Camacho (2006), directora de CINDE (Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo), señala que “en un inicio fueron las empresas de servicios las que buscaban de manera especial este tipo de habilidades, pero ahora las necesita cualquier empresa globalizada”.

Las habilidades blandas o competencias laborales cada vez están presentes con mayor importancia en las descripciones de vacantes de puestos de trabajo, a pesar de lo cual, en algunas ocasiones, hay ausencia de motivación o talleres que les permitan a los estudiantes desarrollar estas competencias desde las aulas. Es importante hacer referencia al estudio realizado por Singer et al. (2009) en la Universidad Católica de Chile, donde entrenaban las competencias blandas de los jóvenes y en el cual señalan que:

Cualquier perfil de cargo involucra competencias no-cognitivas (a veces llamadas—blandas), tales como el trabajo en equipo, o el liderazgo. La educación formal usualmente no entrena las competencias blandas, al menos no de manera explícita. Es muy posible que esta falencia se deba a que la evaluación del desempeño de los establecimientos

educacionales, y por ende la asignación de incentivos económicos, se realiza mediante instrumentos cognitivos (p. 1).

Dentro del marco conceptual que definen estos autores, se pueden encontrar las siguientes clasificaciones y subclasificaciones que se hacen al respecto de las actividades blandas.

Las competencias laborales son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. En mayor o menor medida, todas muestran las siguientes características.

1. Transversales: son necesarias en todo tipo de empleo.
2. Transferibles: se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje.
3. Generativas: permiten un desarrollo continuo de nuevas capacidades.
4. Medibles: su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa.

La mayoría de las caracterizaciones de las competencias blandas distinguen tres categorías (www.careeronestop.org):

1. Genéricas o Conductuales: requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan Habilidades [sic] interpersonales, Integridad, Proactividad [sic] e iniciativa, Confiabilidad [sic], y Predisposición [sic] a aprender.

2. Básicas o Esenciales: se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan Comunicación [sic] asertiva, Trabajo [sic] en equipo, Adaptabilidad [sic] y flexibilidad, Orientación [sic] al servicio, y Creatividad [sic].

3. Técnicas o Funcionales: específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como Manejo[sic] de conflictos, Conformación[sic] de equipos, Entrenamiento[sic] y tutoría de supervisados, Motivación[sic] y apoyo a supervisados, Emprendimiento[sic], y Desarrollo[sic] de redes sociales. . (P. 2-3).

Se muestra los resultados conforme a la precepción de cuáles son las principales habilidades blandas más importantes al momento de conseguir empleo, también muestra en cuales los alumnos declaran tener debilidades.

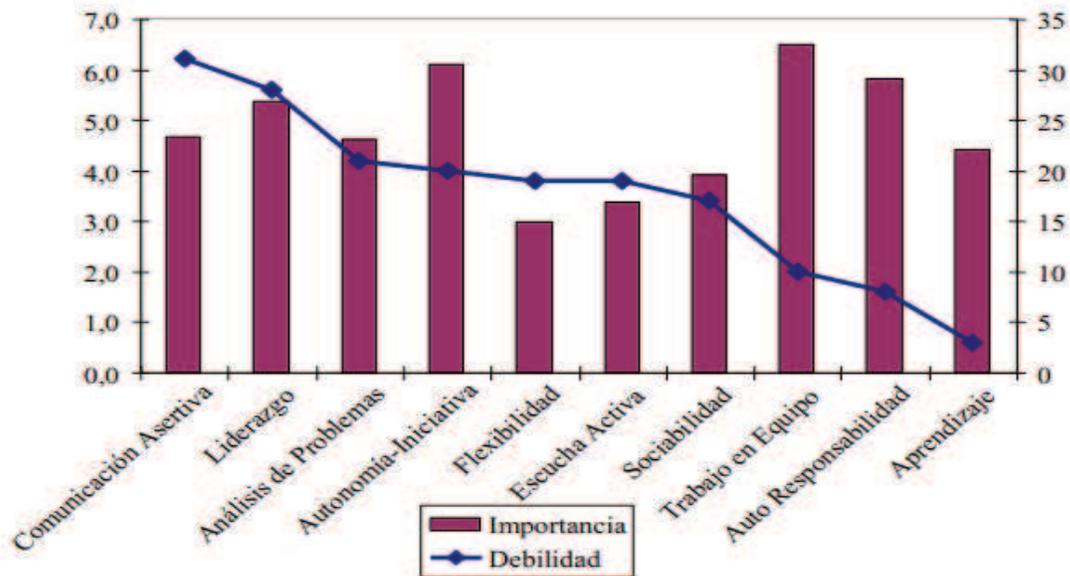


Figura 1. Evaluación de las habilidades de los alumnos

Fuente: Tomado de Singer et al., 2009, p. 9).

Al presentar los resultados de la investigación realizada con los estudiantes de la universidad de Chile, se tendrá una base para interpretar mejor los datos de la evaluación de resultados y así fundamentar los hallazgos de la presente investigación con respecto a cómo lo ven los estudiantes en Chile y la percepción que tienen los egresados de ULACIT acerca de las habilidades o competencias personales para el desarrollo de las funciones laborales.

Marco metodológico

Enfoque de la investigación

La investigación realizada es de tipo cuantitativa, lo cual permitirá obtener los datos necesarios para dar respuesta a la hipótesis planteada así como verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos. El presente trabajo de investigación busca averiguar cuáles son las competencias que un egresado de ULACIT de la carrera de Informática, considera necesarias o importantes para el desempeño de sus actuales funciones laborales.

Técnicas e instrumentos para recolectar datos

Un tema importante cuando se realiza un trabajo de investigación, es determinar la población o el segmento de personas que se van a tomar en cuenta para realizar la encuesta y así obtener los resultados hacia los que se quiere redireccionar la investigación. Es por esto que la definición de la población es una de las primeras decisiones por tomar, debido a que va ligado directamente con el problema y los objetivos de investigación.

Es esta investigación, la población está constituida por los profesionales egresados de la carrera de Informática, en sus niveles de bachillerato, licenciatura y maestría. La muestra será del tipo no probabilística por conveniencia, debido a

que la población total para la investigación la integran 1295 egresados de ULACIT, de esta área.

La información fue facilitada por el Ing. Wilberth Molina, director de la Escuela de Informática de ULACIT.

El instrumento utilizado para la recolección de información fue la encuesta estructurada del tipo descriptivo, ya que se le dieron los parámetros de respuesta a los entrevistados para obtener respuestas más objetivas de acuerdo con el tema en estudio. La herramienta consta de 20 preguntas, las cuales fueron enviadas vía correo electrónico mediante la herramienta electrónica Survey Monkey.

Se realizó un pretesteo cognitivo, el cual consistió en enviar un borrador de la encuesta a un grupo seleccionado de 10 personas con grados académicos de maestría y licenciatura en Informática, a fin que obtener su juicio experto y para que indicaran posibles puntos de mejora que puedan ser aplicados antes de enviar la encuesta a la población de la investigación.

Análisis de resultados

Seguidamente se presentarán los resultados de la investigación realizada. El método de recolección de información fue la encuesta y esta se aplicó a estudiantes egresados de las carreras de Informática de ULACIT, en sus diferentes grados y énfasis; se obtuvieron un total de 183 respuestas. El análisis se realizó de manera general a todas las respuestas obtenidas en la encuesta, con el propósito de encontrar datos que respondan a los objetivos e hipótesis, por lo cual en el análisis de resultados como tal, se estarán incluyendo estos datos de mayor relevancia para la investigación.

La distribución por grado académico de los informáticos que contestaron la encuesta se presenta en el gráfico 1.

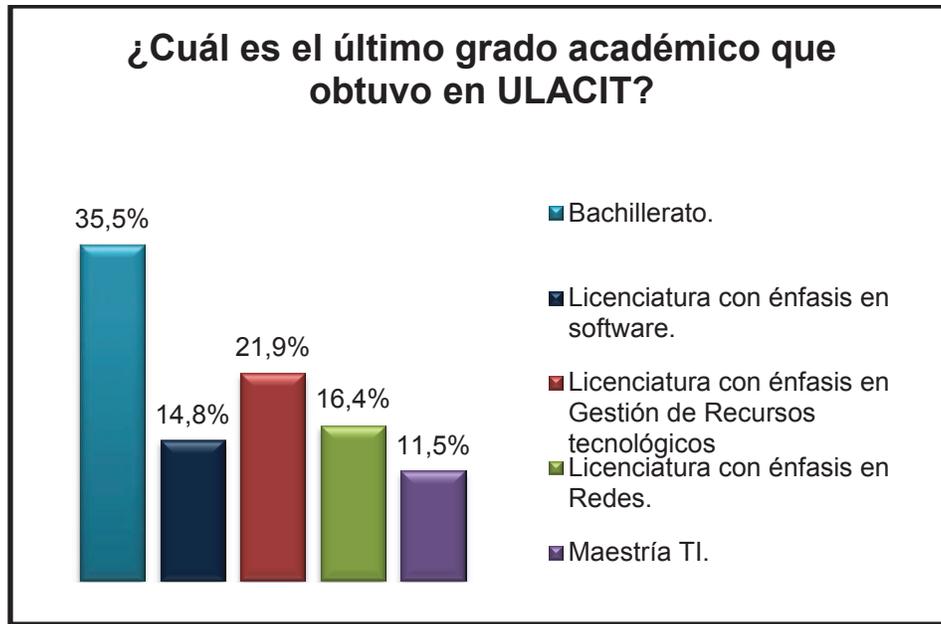


Gráfico 1

Se realizó el análisis cruzado de dos de las preguntas de la encuesta, las cuales consistían en conocer cuáles competencias utilizaba el encuestado (gráfico 2) y en cuál categorización ingresaba por grado académico (gráfico 1). Los egresados de bachillerato, están distribuidos en puestos que requieren habilidades técnicas y blandas; sin embargo, los licenciados con énfasis en Redes y Software están orientados a la parte técnica y los licenciados con énfasis en Recursos Tecnológicos y los de maestría desarrollan trabajos en los cuales requieren habilidades blandas. El 55 % de los encuestados indican que requieren las competencias personales para el desarrollo de sus labores diarias. De estos, todos señalan que el conocimiento que tienen acerca del tema es suficiente para su desarrollo.

¿Cuáles de las siguientes habilidades requiere el puesto de trabajo que desempeña actualmente?



Gráfico 2

Cuando se consulta sobre el conocimiento que tienen acerca de las competencias personales (gráfico 3), los encuestados indican que consideran que el conocimiento que tienen es suficiente, tanto los que trabajan desarrollando sus habilidades técnicas como las habilidades blandas. Las personas que tratan de renovar sus conocimientos son aquellas cuyo trabajo está orientado a desarrollar sus habilidades blandas diariamente.



Gráfico 3

Cuando se les consultó a los encuestados si consideraban que las competencias personales como liderazgo y trabajo en equipo, se aprendían o si se nacía con ellas, se obtuvieron los resultados que se aprecian en el gráfico 4: el 78.1 % de los egresados opina que las competencias personales como liderazgo y trabajo en equipo se pueden aprender en el transcurso del tiempo, conforme se incrementa la experiencia laboral.



Gráfico 4

¿Cuáles habilidades requiere según el tipo de empresa?

Es importante notar que el 46 % de los encuestados trabaja para empresas públicas, donde la mayoría se desempeña desarrollando labores en donde utiliza sus competencias técnicas; un 20 % trabaja en empresas privadas nacionales; y el 34 % para empresas transnacionales, en las que se desempeña desarrollando labores en las que usa sus competencias personales. La utilización de las habilidades técnicas predomina en las empresas nacionales; y en las empresas transnacionales, el mayor énfasis consiste en el desarrollo de las habilidades blandas.

El gráfico 5 presenta los datos obtenidos en cuanto al tipo de empresa para la que laboran los encuestados y el gráfico 6 muestra cuáles son las competencias que predominan según el tipo de empresa.

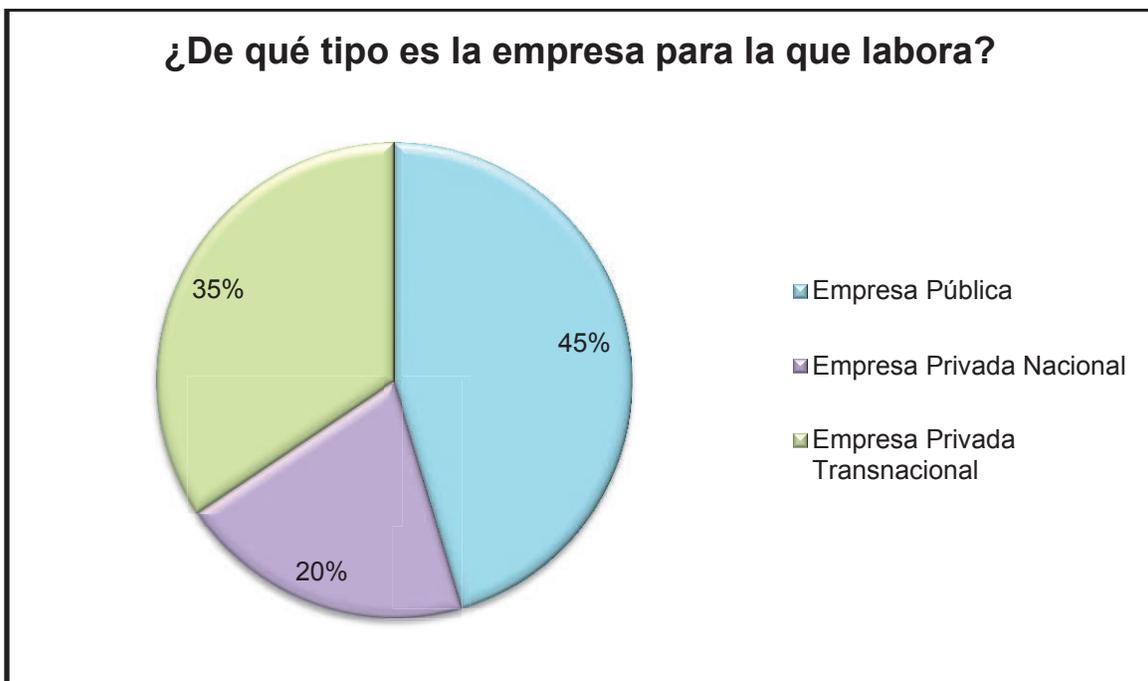


Gráfico 5

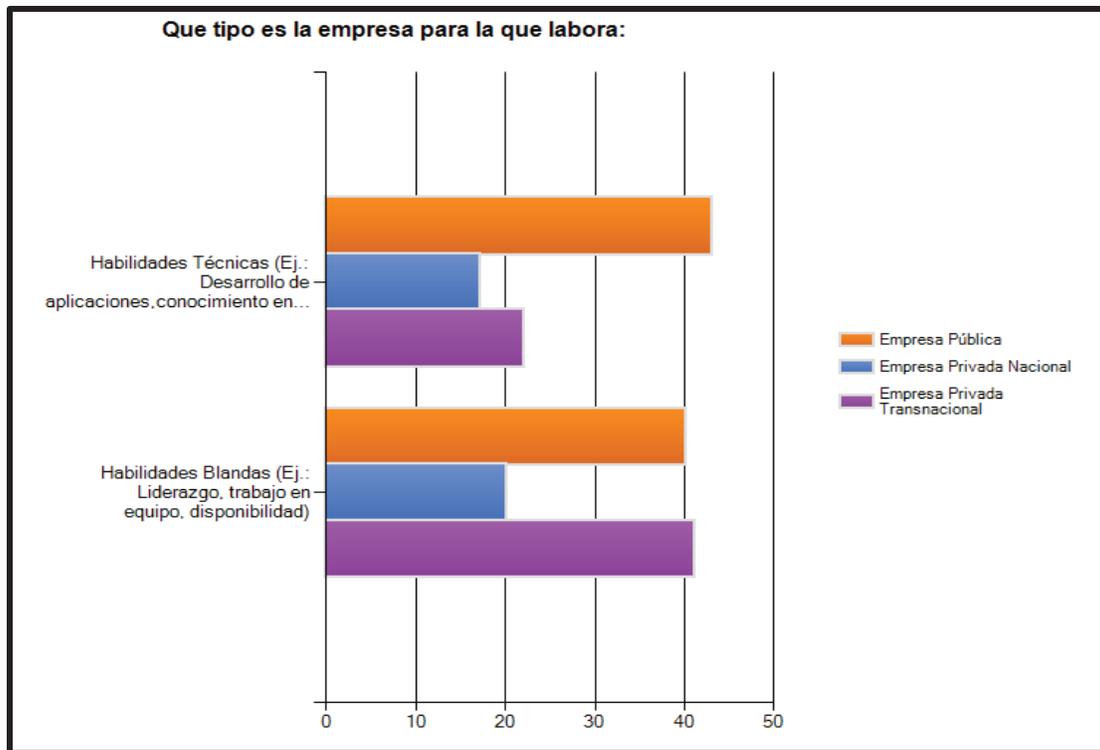


Gráfico 6

En el gráfico 7 se observa que el 60 % de los encuestados indica que según la experiencia laboral, ha tenido ocasionalmente la percepción de tener una deficiencia en las competencias personales necesarias para el puesto que desempeña; un 30 % señala que nunca ha sentido una deficiencia en cuanto a sus competencias; y un 10 % dice que muy frecuentemente tiene la percepción de tener una deficiencia en las competencias personales necesarias para el puesto que desempeña.

Según su experiencia laboral, ¿ha tenido la percepción de que tiene una deficiencia en las competencias personales necesarias para el puesto que está desempeñando?

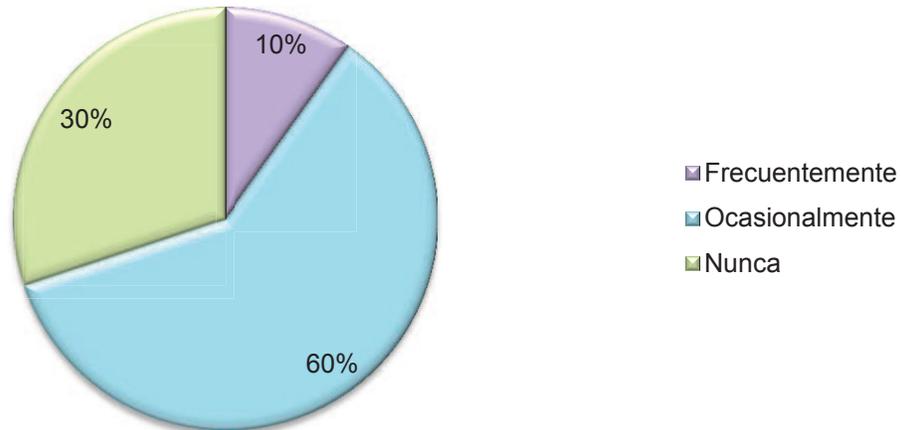


Gráfico 7

Por años se ha escuchado la definición que se da sobre los informáticos, que dice que son introvertidos y pocos sociables, enfocados únicamente a la parte técnica, lo cual es importante hacer notar que en el campo laboral. A este respecto, el gráfico 8 muestra que el 65 % indica que un grupo seleccionado de informáticos corresponde a esta descripción; el 28 % de los encuestados anota que esta descripción es errónea en su totalidad; y un 7 % está de acuerdo con esta definición que se da de los informáticos en general.

¿Qué opina de la descripción que se tiende a dar de los ingenieros informáticos de que son introvertidos y pocos sociables, enfocados únicamente a la parte técnica?

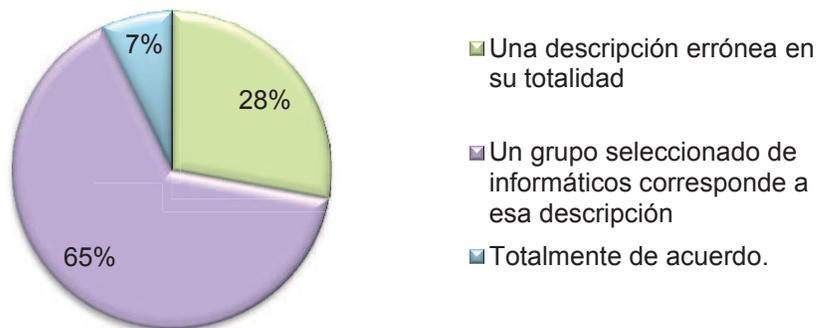


Gráfico 8

Tal como se aprecia en el gráfico 9, los egresados de ULACIT opinan en un 59,6 %, que el énfasis que da la Universidad al desarrollo de competencias personales en cada uno de los programas de Informática es bueno. El 19,6 % de los encuestados señala que el énfasis que se le da es malo, el 18,6 % opina que es muy bueno y el 2,7 % indica que es excelente.

¿Cómo considera el énfasis que le da ULACIT en los programas de estudio, al tema del desarrollo de las competencias personales?



Gráfico 9

Anteriormente se les consultó a los encuestados cómo les parecía el énfasis que se le daba al desarrollo de las habilidades; pero en esta ocasión se analizará si

los estudiantes están interesados en que la Universidad le dé mayor énfasis a las competencias personales. El gráfico 10 muestra que el 93 % de los estudiantes egresados de ULACIT anota que sí es necesario que se le dé más énfasis al desarrollo de las competencias personales, en especial los egresados de bachillerato; y únicamente un 7 % indica que no es necesario.

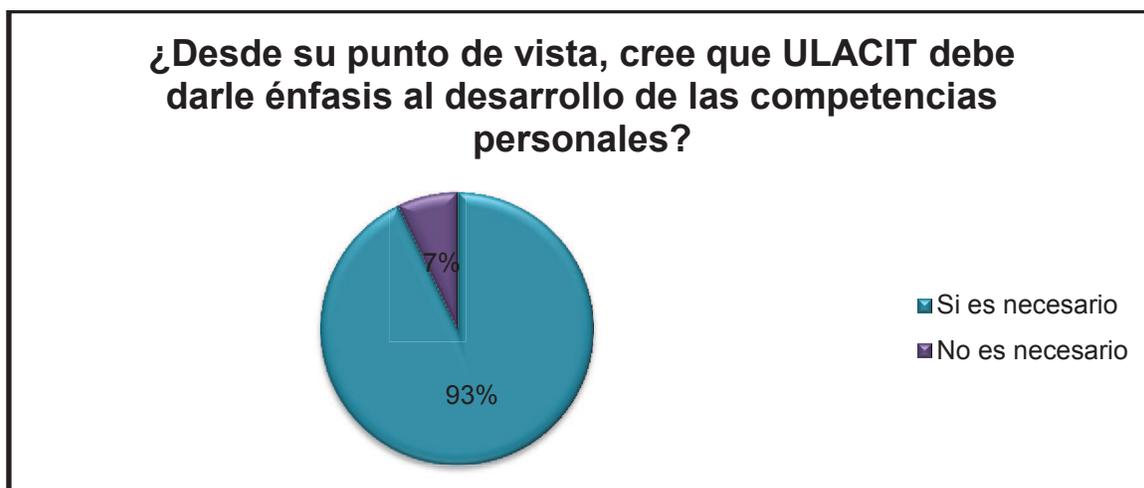


Gráfico 10

Clasificación de las competencias según el grado académico

Los gráficos 11 y 12 muestran que todos los encuestados de los distintos grados académicos están de acuerdo en que la competencia más importante para el desarrollo de sus labores es el trabajo en equipo y la cooperación, y señalan la confianza en sí mismo y la iniciativa como tercera y cuarta competencia en importancia. También se indica que el liderazgo se coloca en quinta posición en importancia. Esto indica que la hipótesis se cumple en un 50 %, ya que trabajo en equipo y cooperación sí es la más importante, pero el liderazgo quedó en quinto lugar de la lista.

De las siguientes características, califique cuáles son más importantes para cumplir con sus funciones laborales actuales (1 menos importante, 5 más importante)

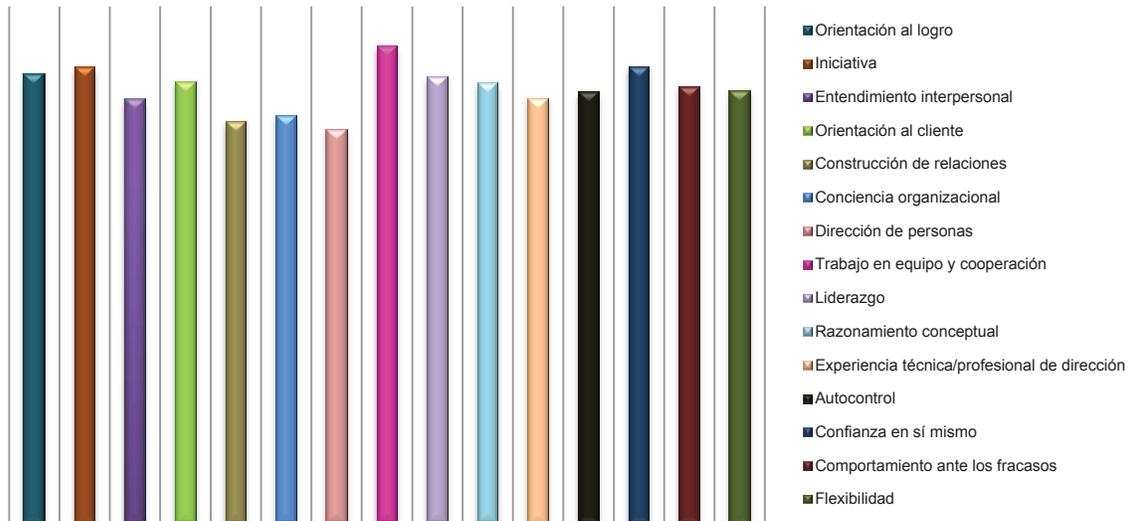


Gráfico 11

Clasificación de las competencias según el grado académico

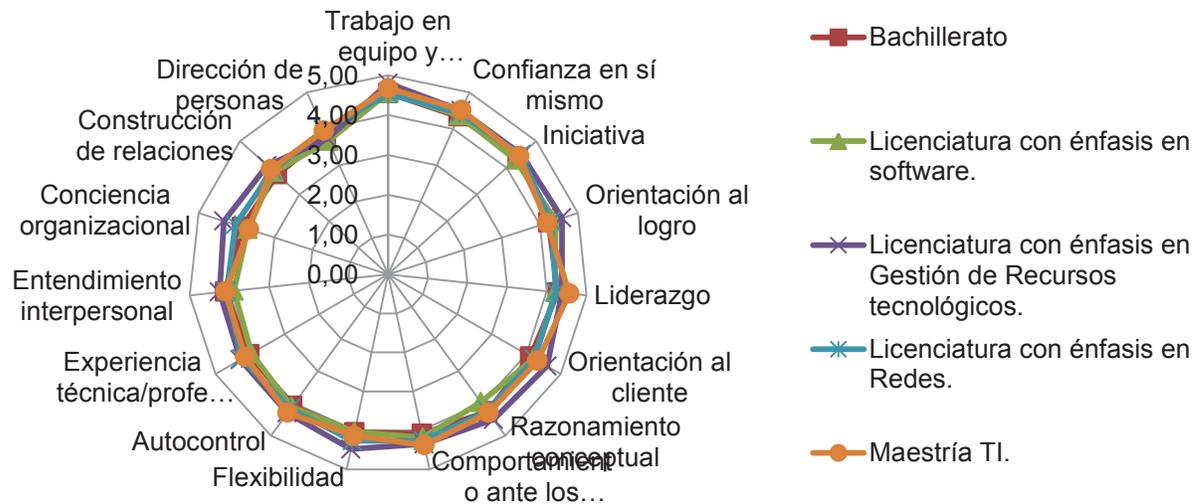


Gráfico #12

¿Cuál es su experiencia laboral en puestos similares como profesional de tecnologías de información?

El 69,4 % de los encuestados tiene una amplia experiencia laboral en tecnologías de información con más de cinco años de laborar en el campo; el 13,7 % tiene una experiencia de 3-5 años; el 9,8 %, de 1-3 años; y un 7,1 % representa a los egresados que tienen menos de un año de experiencia laboral (gráfico 13).



Gráfico 13

Comparación entre los cursos recibidos acerca de competencias personales y que han sido pagados personalmente, y los cursos pagados por las empresas

Esta comparación se realizó con el propósito de verificar si existe alguna brecha entre el interés personal por aprender a desarrollar competencias personales, y el interés que pone una empresa por desarrollar las competencias personales de sus empleados. Se obtuvo que el 53,6 % ha pagado un seminario o curso para el desarrollo de competencias personales; y al 60,7 %, la empresa para la que labora le ha pagado algún seminario o curso para el desarrollo de competencias personales.



Gráfico 14



Gráfico 15

Conclusiones

El objetivo general de este trabajo de investigación es saber cuáles son las competencias personales que requiere un informático egresado de ULACIT. El resultado final se asemeja mucho al obtenido en el estudio realizado con los estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Chile, cuyo objetivo principal era conocer cuáles habilidades requieren o consideran los estudiantes como más importantes para optar por un buen puesto de trabajo. Según la figura 1, los resultados son los mismos a los del presente estudio, en donde el trabajo en equipo y la iniciativa quedan como los dos primeros en la lista.

Los egresados de ULACIT, en su mayoría, presentan una amplia experiencia laboral, lo que nos lleva a concluir que las respuestas emitidas se dieron con base en la experiencia de trabajo y es por esto que con respecto a los objetivos de la investigación, se debe mencionar que fueron cumplidos en su totalidad, ya que los datos obtenidos permiten definir con claridad cuáles son esas habilidades que requiere un egresado de ULACIT para cumplir con las funciones laborales asignadas. En cuanto a la hipótesis planteada, el resultado es que los egresados concuerdan en que la cooperación y el trabajo en equipo son las competencias más importantes; sin embargo, existen otras habilidades como confianza en sí mismo, iniciativa y orientación al logro que les parecen más importantes que el liderazgo.

Según los datos recolectados y la experiencia de los encuestados, las empresas transnacionales se enfocan más en la contratación de personal con competencias personales, lo cual es interesante, ya que hay una diferenciación entre el perfil que solicitan las empresas públicas y el perfil que solicitan las empresas transnacionales, que invierten capital en enviar a los empleados a recibir capacitaciones al respecto.

Recomendaciones

Como resultado de la investigación, se le recomienda a ULACIT hacer un mayor énfasis en el desarrollo de las competencias personales del estudiante de las carreras de Informática, en especial a los del grado de bachillerato, los cuales indican que es bueno el énfasis, pero es necesario que sea mayor. Así lograrán una madurez de sus competencias personales y podrán tener bases sólidas para su desarrollo cuando requieran usarlas en el ambiente laboral.

Debido al alcance de la investigación, la cual era dirigida a los egresados de ULACIT, no se obtuvo la percepción de los patronos sobre cuáles competencias son las más importantes en el momento de contratar a un informático. Sería importante conocer esta información, para verificar si la percepción de un empleado de tecnología de información —sobre cuáles habilidades necesita para laborar— es similar o difiere de la percepción que puedan tener los patronos.

En la actualidad, el mercado laboral es muy amplio, la demanda de informáticos con conocimientos técnicos es mucha, pero cada vez las competencias personales ocupan más espacio en las ofertas de empleo; esto no fue posible abarcarlo en esta investigación, debido al alcance, pero sería interesante realizar una investigación donde se identifiquen los puestos y el porcentaje de desarrollo de las competencias personales que requiere cada uno. De esta forma, se podría identificar con más exactitud el perfil de cada informático que se necesita según el puesto; esa investigación sería el complemento idóneo de la presente investigación, ya que permitiría tener una mayor claridad del puesto que desempeña el encuestado y de una manera más personalizada qué habilidad requiere según el puesto, ya que en la investigación realizada se denota de una manera más general según el grado obtenido y no el puesto que tiene actualmente.

Referencias

- Fonseca, P. y Camacho, E (2006). Habilidades para triunfar. *La Nación*.
Recuperado de
http://www.nacion.com/ln_ee/ESPECIALES/escogiendo Carrera06/carrera7.html
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. doi: 8472459845, 9788472459847
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) *Administración un enfoque basado en competencias. Centroamérica. THOMSON*
- Mintzberg, H. (2005). *Directivos, no MBAs: Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. doi: 8423423069, 9788423423064
- Rojas, J. (1997). *Tendencias del mercado laboral*. Recuperado de
<http://www.elemplo.co.cr>
- Salazar, G. (2011). *¿Cuáles son las competencias esenciales para una gerencia técnica, y es el programa de MBA la mejor fuente para aprender esas habilidades?* Tesis de Maestría en Administración de negocios, no publicada, ULACIT, San José, Costa Rica.
- Sastre, M. A. y Aguilar, E. M. (2003). *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico*. Madrid: Mc-Graw Hill.
- Singer, M., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes*. Chile: Editorial Pontificia Universidad Católica de Chile.

Art Petty Group. (2009). *Leadership & the project manager*. Recuperado de <http://artpetty.com/>

Anexo

Encuesta

La presente encuesta forma parte de un estudio de investigación del trabajo teórico práctico de la carrera de Maestría en Ingeniería Informática con mención en Administración de Proyectos de ULACIT, y su objetivo es conocer su percepción acerca de cuáles competencias requiere un ingeniero informático para realizar sus funciones laborales, adicionales a los conocimientos técnicos. El cuestionario es sencillo y rápido de contestar, su duración aproximada es de 15 minutos.

La encuesta es totalmente anónima y será utilizada únicamente con fines educativos, por lo que le solicito que se sirva completarla de forma objetiva y honesta. La fecha límite para completarla es el jueves 7 de junio de 2012.

Si tuviese alguna duda o comentario sobre la naturaleza y objetivos de la encuesta, sírvase contactarme a mi correo electrónico zsuzom708@ulacit.ed.cr.

¿Conoce qué son las competencias personales?

- Sí
- No

¿Cómo describiría el conocimiento que tiene acerca de las competencias personales?

- Relativamente poco.
- Suficiente.
- Trata de renovar frecuentemente el conocimiento acerca del tema.

¿Qué opina de la descripción que se tiende a dar de los ingenieros informáticos, con respecto a que son introvertidos y pocos sociables, enfocados únicamente a la parte técnica?

- Una descripción errónea en su totalidad.

- Un grupo seleccionado de informáticos corresponde a esa descripción.
- Totalmente de acuerdo.

¿Cómo considera el énfasis que le da la Universidad en los programas de estudio al tema del desarrollo de las competencias personales?

- Malo
- Bueno
- Muy bueno
- Excelente

El puesto de trabajo que desempeña actualmente requiere cuál de las siguientes habilidades:

- Habilidades técnicas (Ej.: desarrollo de aplicaciones, conocimiento en redes y servidores).
- Habilidades blandas (Ej.: liderazgo, trabajo en equipo, disponibilidad).

¿De qué tipo es la empresa para la que labora?

- Empresa pública.
- Empresa privada nacional.
- Empresa privada transnacional.

¿Hace cuánto labora para la empresa actual?

- Menos de 1 año.
- 1 – 3 años.
- 3 – 5 años.
- Más de 5 años.

¿Cuál es su experiencia laboral en puestos similares como profesional de tecnologías de información?

- Menos de 1 año.
- 1 – 3 años.

- 3 – 5 años.
- Más de 5 años.

Según su experiencia laboral, ¿ha tenido la percepción de que tiene una deficiencia en las competencias personales necesarias para el puesto que está desempeñando?

- Frecuentemente.
- Ocasionalmente.
- Nunca.

¿Cuál es el último grado académico que obtuvo?

- Bachillerato.
- Licenciatura con énfasis en Software.
- Licenciatura con énfasis en Gestión de Recursos Tecnológicos.
- Licenciatura con énfasis en Redes.
- Maestría TI.

¿Hace cuánto tiempo término la Universidad, según el último grado académico obtenido?

- Menos de 1 año.
- 1 – 3 años.
- 3 – 5 años.
- Más de 5 años.

¿Desde su punto de vista, cree que las universidades deben darle énfasis al desarrollo de las competencias personales?

- Sí es necesario.
- No es necesario.

¿Ha realizado cursos o seminarios que le ayuden a desarrollar sus competencias personales y que hayan sido pagados por usted?

- Sí.
- No.

La empresa para la cual labora, ¿le ha enviado a capacitaciones o seminarios que le ayuden a desarrollar sus competencias personales?

- Sí.
- No.

¿Cuál es el porcentaje de utilización de las competencias personales que considera necesario para realizar sus funciones diarias?

- 0 % - 25 %.
- 25 % - 50 %.
- 50 % - 75 %.
- 75 % - 100 %.

¿Considera que las competencias personales como liderazgo y trabajo en equipo, se aprenden o se nace con ellas?

- Se aprenden.
- Se nace con ellas.

Según la pregunta anterior, ¿cuál competencia considera más importante?

- Liderazgo
- Trabajo en equipo

¿Cree usted que para el desempeño de sus funciones laborales es necesario únicamente un título que lo respalde técnicamente o se debe complementar con el desarrollo de competencias personales?

- Sí, solamente el título.
- No, se debe complementar.

Según su percepción, ¿cree usted que en el momento de contratarle, su patrono tomó en cuenta la ventaja de poseer competencias personales?

- Sí.
- No.

De las siguientes características, califique cuáles son más importantes para cumplir con sus funciones laborales actuales (1 menos importante, 5 más importante).

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Orientación al logro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Iniciativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Entendimiento interpersonal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Orientación al cliente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Construcción de relaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Conciencia organizacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Dirección de personas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo y cooperación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Razonamiento conceptual | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Experiencia técnica/profesional de dirección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Autocontrol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Confianza en sí mismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Comportamiento ante los fracasos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Flexibilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Gracias por haberse tomado el tiempo necesario para completar esta encuesta, su colaboración al proveer la información es muy valiosa.

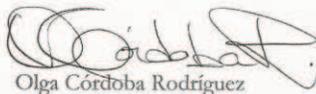
2 de julio de 2012

Señores
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Presente

Estimados señores:

Por este medio hago constar que revisé la investigación titulada "Competencias necesarias para el desempeño laboral, según la percepción de un informático egresado de ULACIT", de la estudiante Zoraida Suazo Morales, con el fin de que estuviera de acuerdo con las normas de redacción y ortografía de la lengua española.

Atentamente,



Olga Córdoba Rodríguez

Filóloga

Competencias necesarias para el desempeño laboral, según la percepción de un informático egresado de ULACIT



ULACIT
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
COSTA RICA

CO2LV R1C1V

Zoraida Suazo Morales
zsuazom708@ulacit.ed.cr

Introducción

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias que un egresado de Informática de ULACIT considera necesarias o importantes para el desempeño de sus funciones laborales?

Objetivo de la investigación

Conocer la percepción de los egresados de ULACIT acerca de cuáles son las competencias personales que requiere un profesional informático para realizar sus funciones laborales.

Justificación e importancia

En la actualidad, la lista de perfiles profesionales en el área de ingeniería informática es bastante amplia y estos están relacionados con el área de interés de cada persona y las habilidades técnicas que tenga, así como con las habilidades blandas que requiera según el puesto por desempeñar; sin embargo, estos perfiles no se desarrollan únicamente en un salón de clase, lo cual plantea la interrogante de cuáles competencias deben predominar para que un egresado de ULACIT cumpla con sus funciones diarias.

Marco teórico

Las competencias laborales son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo.

Las habilidades blandas o competencias laborales cada vez están presentes con mayor importancia en las descripciones de vacantes de puestos de trabajo, a pesar de lo cual, en algunas ocasiones, hay ausencia de motivación o talleres que les permitan a los estudiantes desarrollar estas competencias desde las aulas.

Es importante hacer referencia al estudio realizado por Singer, Guzmán y Donoso (2009), en la Universidad Católica de Chile, donde entrenaban las competencias blandas de los jóvenes y en el cual señalan que:

Cualquier perfil de cargo involucra competencias no-cognitivas (a veces llamadas—blandas), tales como el trabajo en equipo, o el liderazgo. La educación formal usualmente no entrena las competencias blandas, al menos no de manera explícita. Es muy posible que esta falencia se deba a que la evaluación del desempeño de los establecimientos educacionales, y por ende la asignación de incentivos económicos, se realiza mediante instrumentos cognitivos (p.1).

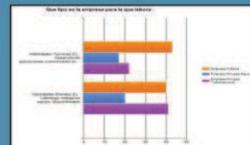
Marco metodológico

Es esta investigación la población está constituida por los profesionales egresados de la carrera de informática en sus niveles de Bachillerato, Licenciatura y Maestría. La muestra es de tipo no probabilística, debido a que la población total para la investigación la integran los 1295 egresados de ULACIT, de esta área.

El instrumento utilizado para la recolección de información fue la encuesta estructurada de tipo descriptivo, ya que se les dieron los parámetros de respuesta a los entrevistados para obtener respuestas más objetivas de acuerdo con el tema en estudio. La herramienta consta de 20 preguntas, las cuales fueron enviadas vía correo electrónico mediante SurveyMonkey.

Se realizó un pretesteo cognitivo, el cual consistió en enviar un borrador de la encuesta a un grupo seleccionado de personas, a fin de que brinden su juicio experto e indiquen posibles puntos de mejora que puedan ser aplicados antes de enviar la encuesta a la población de la investigación.

Análisis de resultados



Fuente: Resultados de la investigación.



Si
No

Si
No

Fuente: Resultados de la investigación.



Fuente: Resultados de la investigación.

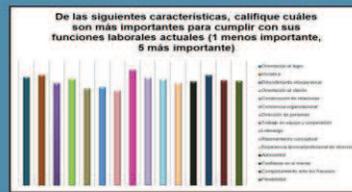


Una descripción errónea en su totalidad

Un grupo seleccionado de afirmaciones corresponde a esta descripción

Totalmente de acuerdo

Fuente: Resultados de la investigación.



Fuente: Resultados de la investigación.

Conclusiones y recomendaciones

El 55,2 % de los encuestados indican que requieren las competencias personales para el desarrollo de sus labores diarias. La totalidad de estos señalan que el conocimiento que tienen acerca del tema es suficiente para desarrollarlas.

El 45,4 % de los encuestados labora para la empresa pública, donde la mayoría se desempeña desarrollando labores que implican el uso de sus competencias técnicas; el 34,4 % trabaja para empresas privadas transnacionales y la mayoría realiza labores en las que requieren el uso de sus competencias personales.

Los egresados indican que el trabajo en equipo y cooperación es la habilidad más importante para el desarrollo de sus labores, las cuales van acompañadas de iniciativa, orientación al logro y liderazgo, lo que permite indicar que la hipótesis se cumple en un 50 %, ya que el trabajo en equipo y la cooperación sí son de las más importantes, pero el liderazgo quedó en quinto lugar de la lista.

Como resultado de la investigación, se le recomienda a ULACIT hacer énfasis en el desarrollo de las competencias personales del estudiante, en especial en los del grado de bachillerato, los cuales indican que si se le da importancia, pero es necesario que se acentúe más.

Para dar continuación al tema, sería interesante saber la percepción del patrono sobre cuáles competencias son las más importantes al momento de contratar a un informático.

Referencias

- Selazar, G. (2011). ¿Cuáles son las competencias esenciales para una gerencia técnica, y es el programa de MBA la mejor fuente para aprender esas habilidades? ULACIT.
- Singer, G., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. Chile: Editorial Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Art-Pitty Group. (2009). Leadership & the Project manager. Recuperado de <http://activityparty.com/>

