

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Análisis de empleabilidad basado en parámetros de competencia
profesionales de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Escuela
Superior Politécnica del Litoral

PROYECTO INTEGRADOR

Previo la obtención del Título de:

Ingeniería Comercial y Empresarial

Presentado por:

Diana Carolina Pillasagua Chóez

Gabriela Mercedes Yamasqui Freire

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2018

DEDICATORIA

A mis padres por brindarme su apoyo en todo momento, gracias por inculcarme el ejemplo de dedicación y esfuerzo. A toda mi familia porque sus consejos y palabras de aliento me acompañaron a lo largo de todas la etapas de mi vida.

Diana Carolina Pillasagua Chóez

DEDICATORIA

Mi proyecto lo dedico con todo mi amor a mi papá Gabriel por todos esos años de sacrificio y trabajo que tuvo que pasar por el bien de su familia; Aunque ya no estas con nosotros siempre te extrañaré y estaré agradecida por ser mi padre.

A mi mamá por ser la persona más fuerte que haya conocido, por su apoyo, su amor para conmigo y mis niños, sin ella mi vida no fuese lo que es.

A mis hijos por ser la razón de querer salir adelante, y por todo ese amor incondicional que me dan cada día.

Gabriela Mercedes Yamasqui Freire

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi guía y por permitirme finalizar una etapa más de mi vida. Gracias a toda mi familia por apoyarme en todo momento.

Gracias a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, por compartir sus conocimientos, de manera especial al MSc. Milton Paredes Aguirre tutor del proyecto de investigación, por guiar la realización de esta tesis.

Diana Carolina Pillasagua Chóez

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, por poner en mi camino a las personas adecuadas, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a E.O.D.L. por escucharme y siempre estar ahí para mí, a mis padres por ser el pilar fundamental en cada aspecto a lo largo de mi vida.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos, y hago presente mi amor hacia ustedes, mi hermosa familia.

Gabriela Mercedes Yamasqui Freire

DECLARACIÓN EXPRESA

“Los derechos de titularidad y explotación, nos corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; Gabriela Mercedes Yamasqui Freire y Diana Carolina Pillasagua Choez damos nuestro consentimiento para que la ESPOL realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual”

Autor 1

Autor 2

EVALUADORES

MSc. Milton Paredes Aguirre
PROFESOR TUTOR

RESUMEN

Las organizaciones y el mercado laboral han evolucionado, las empresas buscan ser competitivas para ello requieren profesionales con habilidades, destrezas y competencias específicas; a su vez el mercado laboral es cada vez más riguroso en los proceso de selección del personal. Las Instituciones de Educación Superior tienen el compromiso de contribuir con la sociedad a través de la excelente preparación académica de sus graduados. El presente proyecto tiene como propósito determinar el perfil de los graduados y estudiantes de la Maestría de Gestión de Talento Humano que oferta la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.

La metodología utilizada es de carácter descriptivo y se ha dividido en tres fases: recolección de datos de las empresas, recolección de datos de los profesionales de la maestría mediante una encuesta y por último análisis de la información obtenida. Este proceso proporcionó información sobre las competencias requeridas por el mercado laboral de un profesional graduado de la Maestría, con base a estos resultados obtenidos se evaluó las competencias de los graduados y estudiantes de la maestría.

De la información obtenida las competencias profesionales más valoradas por el mercado laboral son: el trabajo en equipo, respeto y la ética profesional, trabajo colaborativo a distancia, autoconciencia emocional, habilidades comunicacionales, equidad, autoestima, iniciativa personal, empatía y panificación.

A base a la información obtenida se observa una diferencia entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por el mercado laboral.

Palabras Claves: Competencias profesionales, Maestría, Graduados, Mercado laboral.

ABSTRACT

Organizations and the labor market have evolved; companies seek to be competitive; they require professionals with specific skills, skills and competencies; At the same time, the labor market is increasingly rigorous in the personnel selection process. The Institutions of Higher Education are committed to contributing to society through the excellent academic preparation of their graduates. The purpose of this project is to determine the profile of the graduates and students of the Master of Human Talent Management offered by the Faculty of Social and Humanistic Sciences of the Polytechnic School of the Litoral.

The methodology used is of a descriptive nature and has been divided into three phases: data collection of the companies, data collection of the masters' professionals through a survey and finally analysis of the information obtained. This process provided information on the competencies required by the labor market of a graduate professional of the Master's, based on these results, the competencies of the graduates and students of the master's program were evaluated.

From the information obtained, the professional competences most valued by the labor market are: teamwork, respect and professional ethics, collaborative work at a distance, emotional self-awareness, communication skills, equity, self-esteem, personal initiative, empathy and baking.

Based on the information obtained, there is a difference between the competences acquired by the graduates and those required by the labor market.

Keywords: *Professional skills, Masters, Graduates, Labor market.*

ÍNDICE GENERAL

Contenido

RESUMEN	I
ABSTRACT.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ABREVIATURAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
CAPÍTULO 1.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Justificación del problema.....	2
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivo Específicos.....	4
1.4. Marco Teórico.....	4
1.4.1. Antecedentes.....	4
1.4.2. Marco Legal.....	5
CAPÍTULO 2.....	7
2. METODOLOGÍA.....	7
2.1. Instrumento de recolección de la Información.....	7
2.2.1. Modelo de Competencias Propuesto	8
2.3. Muestra.....	11
2.3.1. Muestra Empresas	12
2.3.2. Muestras Graduados y Estudiantes	13
CAPÍTULO 3.....	15
3. RESULTADOS Y ANALISIS.....	15
3.1. Competencias requeridas por el mercado laboral	15
3.2. Competencias de los profesionales de la MGTH.....	19
CAPÍTULO 4.....	24
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
4.1. Conclusiones.....	24
4.2. Recomendaciones.....	24

BIBLIOGRAFÍA 25

ANEXOS 29

ANEXO 1 29

ANEXO 2 30

ANEXO 3 38

ANEXO 4 53

ABREVIATURAS

ESPOL	Escuela Superior Politécnica del Litoral
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
IES	Instituciones de Educación Superior
MGTH	Maestría de Gestión de Talento Humano
OIT	Organización Internacional de Trabajo
CEAACES	Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
CES	Consejo de Educación Superior
FSCH	Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas
SENESCYT	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
LOES	Ley Orgánica de Educación Superior
SENESCYT	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2. 1. Modelo de desarrollo positivo adolescente.....	9
Figura 2. 2. Modelo de Competencias Propuesto.....	10
Figura 2. 3. Distribución de los Graduados y Estudiantes de la MGTH por año.....	13
Figura 3. 1. Dimensión Personal	15
Figura 3. 2. Dimensión Cognitiva.....	16
Figura 3. 3. Dimensión Social.....	16
Figura 3. 4. Dimensión Sostenibilidad	17
Figura 3. 5. Dimensión Tecnológica	17
Figura 3. 6. Dimensión Global	18
Figura 3. 7. Competencias profesionales requeridas por el mercado laboral	19
Figura 3. 8. Competencias requeridas por el mercado vs Competencias de los profesionales	20
Figura 3. 9. Competencias de los profesionales con menor puntuación	21
Figura 3. 10. Perfil de Competencias Profesionales vs Género	21
Figura 3. 11. Perfil de Competencias Profesionales vs Distribución del Cargo	22
Figura 3. 12. Perfil de Competencias Profesionales vs Edades	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2. 1. Empresas consultadas	12
Tabla 2. 2. Docentes entrevistados	13

CAPÍTULO 1

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI el término competencia es un factor relevante en los ámbitos académicos, empresarial y político, es por esto que se están formulando e implementando políticas para el desarrollo de las competencias laborales para enfrentar los retos económicos y sociales. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2004), afirma “el desarrollo de competencias laborales es una obligación de varios actores entre ellos el gobierno, profesionales y empleadores” (párr. 3). Así mismo presenta directrices de política en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias con el fin de satisfacer los requerimientos del mercado del trabajo, para lograr esto se requiere que el sistema de educación forme oportunamente a los profesionales para las necesidades del mercado laboral. Es decir los países se están dando cuenta que la educación y las competencias profesionales apropiadas permiten mejorar la empleabilidad de los individuos, la competitividad de las empresas y el crecimiento económico.

A su vez las organizaciones y el mercado de trabajo han experimentados cambios en los últimos años; las organizaciones han tenido que adaptarse a los cambios que se presentan en los sistema económicos, estos cambios afectan el comportamiento en los gerentes de las compañías generando nuevas prácticas empresariales, a su vez las necesidades del mercado laboral son cada vez más exigentes y competitivas.

1.1. Descripción del problema

La OIT (2004) afirma que: “Las competencias fortalecen las capacidades de las personas para conseguir un empleo, progresar en la empresa y/o a cambiar de empleo; así como ajustarse a los cambios del mercado de trabajo” (párr. 9).

En la actualidad los profesionales buscan obtener un crecimiento profesional que los ayude a mantener su puesto de trabajo, las competencias profesionales tienen un papel importante debido a la trascendencia que éstas tienen en el desarrollo de las actividades laborales de los profesionales. Bunk (1994), define a las competencias profesionales como “los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, capacitando al individuo para colaborar en su entorno profesional” (pág. 8).

Este estudio se centrará en la Maestría de Gestión de Talento Humano (MGTH) y se espera que brinde información relevante para mejorar el nexo entre la formación de postgrado y el mercado laboral, además de conocer las diferencias existentes entre las competencias adquiridas por los profesionales y las requeridas por los empleadores.

En el año 2010 la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas (FCSH) oferta al mercado la MGTH con el objetivo de formar profesionales competentes y socialmente responsables, capaces de administrar a talento humano con liderazgo y pensamiento estratégico. FCSH (2018). El programa de la MGTH, espera que sus egresados adquieran diferentes habilidades que los preparen para afrontar los retos que con lleva manejar el personal de una organización desde la perspectiva gerencial, con amplio conocimiento de los impactos de tiene su gestión en el resto de las áreas de las organizaciones.

1.2. Justificación del problema

La finalidad de este estudio es conocer y analizar de manera detallada las competencias profesionales más valoradas por las organizaciones para luego validar el modelo de medición de estas competencias a los profesionales titulados de la MGTH para reforzar el programa de la maestría en base a los conocimientos que posee la comunidad empresarial para adaptar la formación de postgrado a la realidad laboral. Además busca determinar el perfil de los profesionales de la MGTH basado en las competencias más demandadas por el entorno empresarial para alcanzar los objetivos académicos planteados por la Facultad. El Reglamento General de Postgrado de la ESPOL (2015),

determina en su artículo número 3 que “los estudios de postgrados buscan formar en los profesionales competencias altamente especializadas para el ejercicio profesional” (pág.2)

Según Perasso (2016), el término Cuarta Revolución Industrial “perjudicará el mercado laboral y el futuro del trabajo” (párr. 7), es por ello que las universidades tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo de las organizaciones y del país mediante la incorporación del enfoque de las competencias en los programas de educación superior.

En los últimos años, muchos organismos han señalado que las competencias favorecen la innovación, competitividad, productividad y contribuyen al desarrollo económico. La OIT (2015), menciona “las competencias laborales son un componente necesario para empleabilidad de los individuos y para la competitividad nacional” (pág. 1), es decir el empleo está relacionado con el nivel educativo es por eso que los profesionales deben adquirir y/o actualizar sus competencias por medio del aprendizaje constante.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), “las competencias y la educación son factores primordiales para la intervención de los individuos en el mercado de trabajo” (pág.160). Además mencionan que a pesar de los avances realizados en los sistemas educativos existe una escasez de competencias requeridas por los empleadores. La calidad de la educación que proporciona competencias a los profesionales les permite participar del mercado laboral.

Además las Universidades y Escuelas Politécnicas deben buscar que su oferta académica sea pertinente y que responda a una necesidad de la sociedad, tal como lo establece el Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas lanzado en el año 2018. Uno de los elementos necesarios para la pertinencia de los programas universitarios son los Estudios de Empleabilidad. Es por esto que la FCSH de la ESPOL necesita el desarrollo de este estudio que sirva como insumo de información,

considerando factores como las competencias profesionales que estas carreras deben desarrollar y que el mercado laboral demanda.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar las competencias profesionales demandadas por los empleadores para definir el perfil actual del graduado de la MGTH, para obtener la propuesta de competencias que son necesarias para reforzar el plan de estudios.

1.3.2. Objetivo Específicos

1. Establecer el perfil del graduado de MGTH con respecto a la demanda laboral bajo parámetros de competencias profesionales, para conocer las necesidades de los empleadores.
2. Evaluar cómo perciben los estudiantes y graduados las competencias profesionales que desarrollaron en la MGTH centrándose en el valor agregado de la educación cuarto nivel, para revisar el contenido de la maestría.
3. Analizar la situación actual del perfil del graduado de la MGTH con respecto a la demanda laboral para reforzar las competencias de este programa de cuarto nivel.

1.4. Marco Teórico

1.4.1. Antecedentes

La necesidad de tener profesionales altamente calificados a nivel de postgrado es un reto para las universidades debido a que el sistema educativo se debe adaptar a las necesidades del mercado laboral. Prising

Jonas (2016), plantea que “la transformación del mercado laboral se desarrolla de manera continua, de manera que ha dado lugar a un entorno empresarial muy desconocido en la cual pueden surgir nuevas formas de trabajar” (pág. 2). Por lo que las Universidades deben poner énfasis en el desarrollo de competencias dentro de los programas de Maestría con el objetivo de que el programa cuente con información actualizada sobre la realidad tan cambiante del entorno laboral.

La OIT (2015) menciona el “tener una base de competencias claves es uno de los factores primordiales de la empleabilidad, en conjunto con la educación, la capacitación, aptitudes; las competencias de empleabilidad se desarrollan y se fortalecen por medio de la educación” (pág.1). Además da a conocer que “el desarrollo de competencias laborales está originando un mayor interés en algunos países”. Es por esto que cada vez se realizan estudios para medir la incidencia de las competencias laborales en el mercado laboral. Mulder (2007), afirma que “en E.E.U.U. se ha realizado un análisis de las competencias para fomentar el crecimiento profesional de los individuos” (pág. 10).

Los estudios de postgrado aportan competencias que la sociedad actual exige dentro del campo laboral. Las maestrías buscan ampliar los conocimientos adquiridos, además de actualizarse en distintas áreas; es decir dotan a los profesionales de un conjunto de competencias necesarias para cumplir con una actividad laboral y para adaptarse al mundo del empleo que cambia constantemente, es por eso que existe una demanda generalizada de estudios de postgrados (Anexo 1).

1.4.2. Marco Legal

La Constitución del Ecuador (2008) en su Artículo 27 menciona que “la educación se centra en el ser humano además estimulará el desarrollo y fortalecimiento de competencias” (pág., 17).

Las Instituciones de Educación Superior que ofertan estudios de cuarto nivel deben seguir lineamientos nacionales, como el Reglamento de presentación y Aprobación de carreras y programas de las Instituciones de Educación Superior (IES) y en casos en los cuales las IES busquen acreditaciones internacionales, se rigen a lineamientos internacionales.

En Ecuador, la Educación Superior se rige a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010). El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEACCES) es el organismo que controla el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad de las IES.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos planteados e identifica las competencias cuáles son las competencias laborales requeridas por las organizaciones de un graduado de la MGTH en el actual mercado de trabajo el diseño de la investigación fue de carácter cualitativo y descriptivo. Malhotra (2008) señala que “la investigación descriptiva tiene por objeto describir algo, por lo general as características de grupos pertinentes como consumidores, organizaciones o pares del mercado” (pág. 82).

La investigación se desarrolló en las siguientes fases:

- Fase 1: Aplicación de un cuestionario a empleadores.
- Fase 2: Aplicación de una encuesta a los profesionales de la MGTH.
- Fase 3: Análisis descriptivo de la información obtenida a través de los instrumentos.

2.1. Instrumento de recolección de la Información

Para obtener los datos de las competencias más importantes por las organizaciones se utilizó el cuestionario elaborado por Ochoa, Jáuregi, Gomes, Ruiz y Lasio (2017) (Anexo 2), que está basado en el modelo de Oliva, Ríos, Antolín, Parra, Hernando y Pertegal (2008).

El instrumento utilizado para la recolección de los datos de los profesionales de la MGTH se diseñó una encuesta (Anexo 3) con base en la información obtenida por los empleadores.

2.2. Procedimiento

Con la finalidad de lograr los objetivos se realizó dos actividades:

1. Revisión de la literatura del modelo propuesto por Ochoa et al. (2017). A base de este modelo se realizó un cuestionario el cual, se aplicó a:
 - Gerentes o responsables encargadas en la búsqueda de talento humano dentro de las organizaciones.
 - Consultores especializados en procesos de selección.
 - Docentes de la MGTH.

El propósito del proceso de validación es obtener información para la elaboración de una encuesta para los profesionales de la MGTH para determinar las oportunidades y fortalezas de mejora del programa.

2. Encuesta a graduados de la MGTH del periodo 2015 -2016, de acuerdo a los resultados obtenido de las competencias más valoradas por los empresarios. Para ello se contactó por correo electrónico y telefónicamente con los profesionales.

2.2.1. Modelo de Competencias Propuesto

Oliva, Ríos, Antolín, Parra, Hernando y Pertegal (2008) desarrollaron “un modelo con la finalidad de determinar y formular estrategias de desarrollo adolescente, en el cual propone cinco áreas en las cuáles se desarrollan cinco tipos de competencias” (pág. 9). En la Figura 2.1 se muestra el modelo de competencias de Oliva et al. (2008) compuesto por cinco áreas.

Figura 2. 1. Modelo de desarrollo positivo adolescente



Fuente: Modelo de Oliva Ríos, Antolín, Parra, Hernando y Pertegal (2008)

Elaborado por: Autoras

Ochoa et al. (2017) realizaron un estudio en el que adaptaron el modelo de Oliva et al. (2008), en el cual “identificaron el perfil de competencias necesario para enfrentar los desafíos del mercado laboral de cuatro países de América Latina” (pág. 15), cabe destacar que entre los países está Ecuador.

Con la finalidad de determinar el perfil que deben tener los graduados de la MGTH a base de competencias laborales, se utilizó el modelo propuesto por Ochoa et al. (2017) que se muestra en la Figura 2. 2 compuesto por seis dimensiones.

Figura 2. 2. Modelo de Competencias Propuesto



Fuente: Adaptación del modelo de Ochoa, Jáuregi, Gomes, Ruiz y Lasio (2017)

Elaborado por: Autoras

En el Anexo 4 se muestra los resultados para Ecuador de la validación del perfil de competencias de la investigación realizada por Ochoa et al. (2017), en el que se determinó cuáles son las competencias que los profesionales deben de poseer. Para cada dimensión se presentan niveles de dominio de las competencias que Gerentes/coordinadores de Talento Humano, consultores de Talento Humano, Gerentes y Director general consideraron importantes.

En la dimensión de Desarrollo Personal, con un nivel de dominio avanzado están la iniciativa personal, emprendimiento / iniciativa, empatía, autoestima, tolerancia a la frustración, autoconciencia emocional; mientras que las competencias autoeficacia y optimismo se deben dominar de forma intermedia.

En las competencias de la Dimensión Cognitiva, el 75% de los expertos consultados menciona que la planificación es la dimensión más apreciada por el mercado laboral. Los profesionales deben tener un nivel de dominio avanzado de: creatividad, pensamiento analítico y capacidad para tomar decisiones.

En el nivel de dominio de la Dimensión Social, los expertos consultados consideran que los profesionales deben tener un nivel avanzado de las siguientes competencias: asertividad, trabajo en equipo y respeto; mientras el 50% menciona que se debe manejar un nivel intermedio las actividades relacionales y con un 45% las habilidades comunicativas.

Respecto de la Dimensión Sostenibilidad, los resultados obtenidos muestran que la ética profesional y la equidad deben de tener un nivel de dominio avanzado con un 85% y 60% respectivamente. Mientras que, la visión ecológica de acuerdo con el 65% de los consultados debe dominarse de forma intermedia. El 35% opina que la responsabilidad social debe dominarse de forma avanzada y el 35% de forma intermedia.

En la Dimensión Tecnológica el 65% de los expertos consultados opina que deben de poseer un nivel de dominio avanzado en el trabajo colaborativo, en tanto que el 55% menciona a las competencias digitales y el 40% indica que la competencia de redes sociales debe de tener un nivel de dominio intermedio.

Con relación a la Dimensión Global, la inteligencia cultural según el 50% de los expertos deben de tener un nivel de dominio intermedio y un 45% las habilidades interculturales debe dominarse de forma avanzada.

2.3. Muestra

Debido al propósito del estudio, ha sido fundamental trabajar con dos muestras, la de las empresas de la Zona de Planificación 8 del Ecuador y la

de los profesionales graduados de la MGTH. La muestra se conformó por 39 sujetos.

2.3.1. Muestra Empresas

El estudio del mercado laboral se centró en grandes empresas y PYMES que se encuentran en la Zona de Planificación 8 del Ecuador que comprende los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón.

Según Robles y Portilla (2017) “los sectores de actividad más importantes en la zona 8 son el comercio y la manufactura. El primero por su contribución a la producción y el empleo; el segundo sólo contribuye a la producción” (pág. 73). A sí mismo la Revista Líderes (2018) menciona que “el 51,16% y el 13,8% de las organizaciones de la Zona de Planificación 8 se dedican al comercio y a la manufactura respectivamente” (párr. 1). En la Tabla 2.1 se muestra una breve descripción de las empresas consideradas para el estudio. La muestra se conformó de 9 empresas.

Tabla 2. 1. Empresas consultadas

Empresas	Cargo	CIU	Sector
Grupo Unicomer	Subgerente Administrativo y Planificación	Comercio	Privado
Cervecería Nacional	Gerente de Talento Humano	Industrias Manufactureras	Privado
Fenec S.A.	Gerente General	Industrias Manufactureras	Privado
Claro	Director Talento Humano	Información y Comunicación	Privado
Ministerio del Interior	Responsable de Migración Zona 8	Administración Pública	Público
TAC Ecuador	Gerente General	Actividades profesionales	Privado
Banco Central del Ecuador	Director Financiero y de presupuesto	Administración Pública	Público
Pronaca	Director Talento Humano	Industrias Manufactureras	Privado
Banco Amazonas	Gerente de Recursos Humanos	Actividades Financieras	Privado

Elaborado por: Autoras

Además, se aplicó el mismo cuestionario a dos docentes que imparten clases en la MGTH como se muestra en la Tabla 2. 2.

Tabla 2. 2. Docentes entrevistados

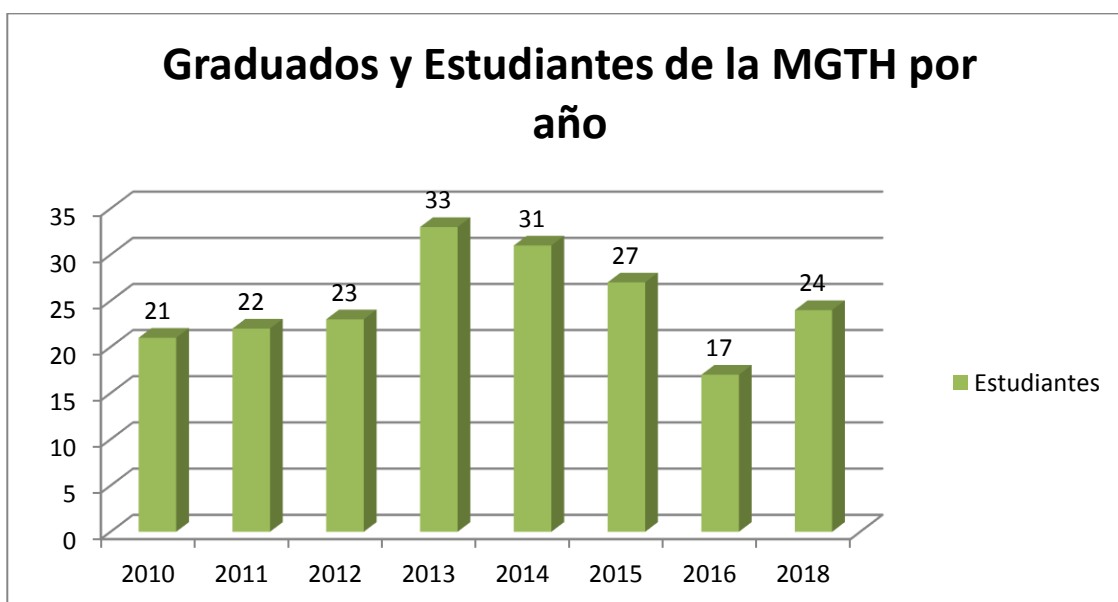
Docente	Materia
MSc. María Cecilia Moreno Abramowicz	Negociación y Resolución de Conflictos
PhD. Jorge Andrés Rodríguez Rodríguez	Ética y Responsabilidad social Corporativa

Elaborado por: Autoras

2.3.2. Muestras Graduados y Estudiantes

Para obtener la información de los graduados y estudiantes de la MGTH se utilizó la base de datos proporcionada por el Departamento de Posgrado de la FCSH. Desde el periodo 2010 – 2018 la MGTH ha tenido 198 estudiantes. En la Figura 2.3 se presenta el número de estudiantes por año.

Figura 2. 3. Distribución de los Graduados y Estudiantes de la MGTH por año



Fuente: FCSH Postgrados (2018)

Elaborado por: Autoras

La selección muestral se ha realizó de forma aleatoria a base del listado de los graduados. El universo poblacional son los graduados pertenecientes al

periodo 2015 - 2016 es decir 44 profesionales, se tomó en cuenta este periodo de tiempo debido a que éstos tienen mayor experiencia laboral. La muestra estuvo conformada por 28 profesionales.

Para obtener la muestra de graduados se utilizó la siguiente fórmula ver la ecuación 4.1.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad (4.1)$$

Codificación:

N : Total de la población

Z_{α} :: 1.96 al cuadrado (cuando la seguridad es del 95%)

p : Proporción esperada (es decir 5% =0.05)

q : 1 - p (es decir 0.95)

d : Precisión (es decir 5%)

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS Y ANALISIS

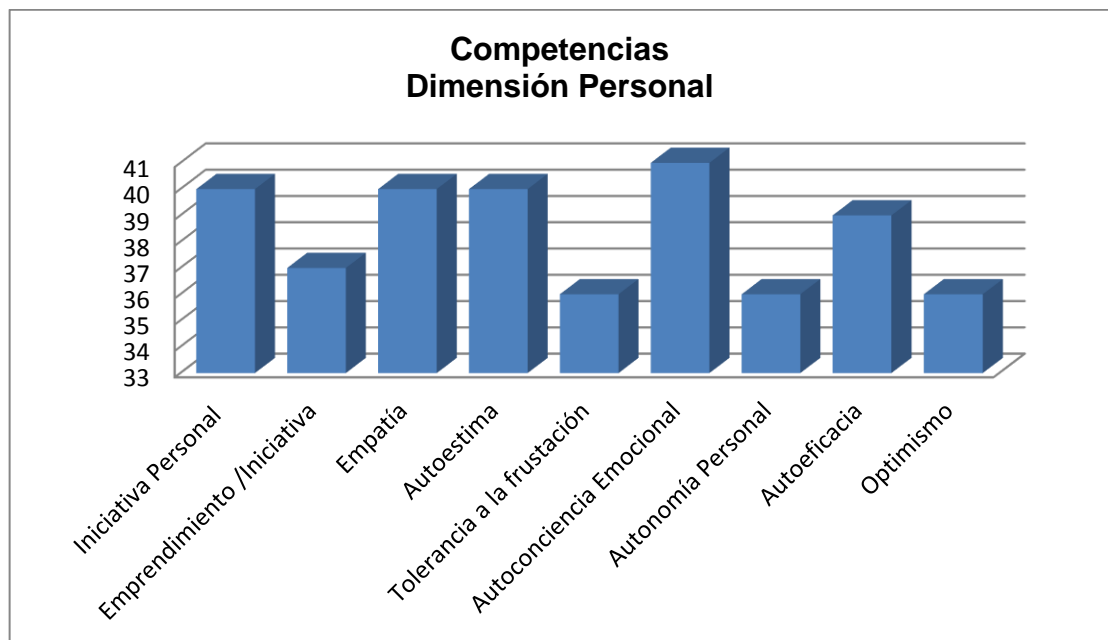
A continuación se presentan los resultados obtenidos del estudio.

3.1. Competencias requeridas por el mercado laboral

De los datos obtenidos, por medio de la herramienta Microsoft Excel se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos de las competencias más valoradas por el mercado laboral.

En la Figura 3.1 se presenta las competencias requeridas por los empresarios de la dimensión personal, las más relevantes son autoconciencia emocional, iniciativa personal, empatía y autoestima.

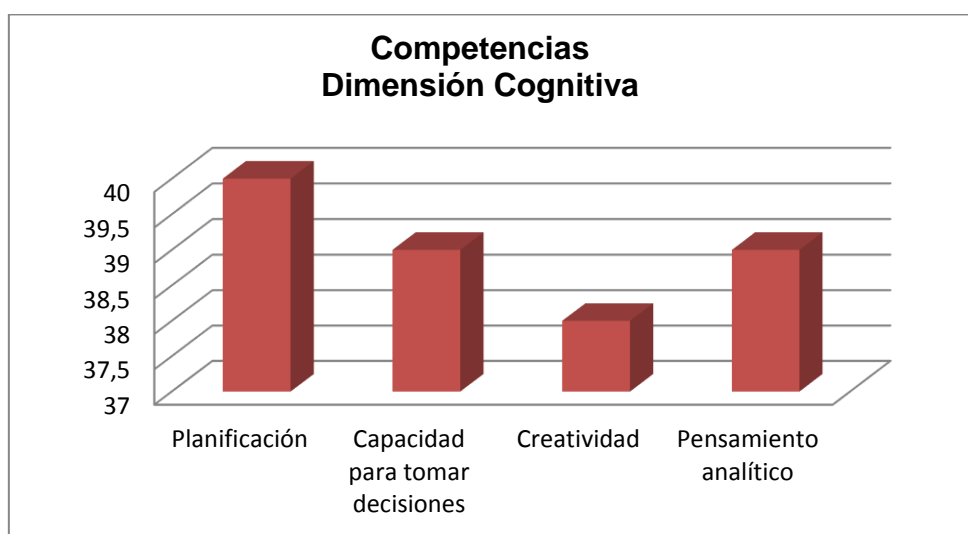
Figura 3. 1. Dimensión Personal



Elaborado por: Autoras

Respecto a la dimensión cognitiva en la Figura 3.2 se observa que la planificación es la competencia más valorada.

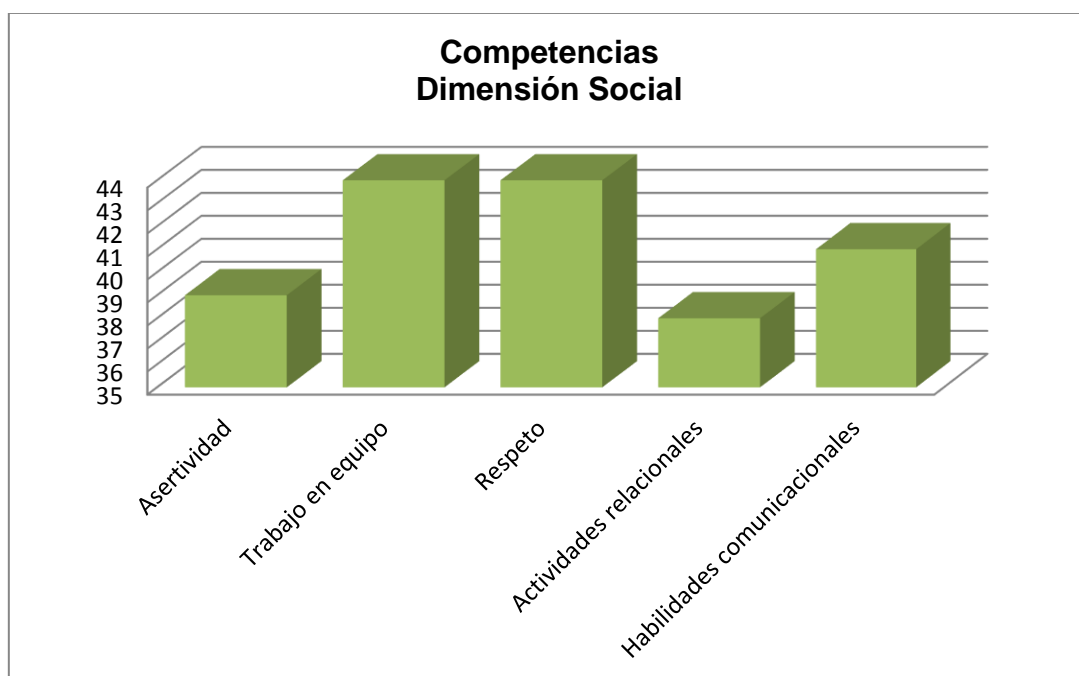
Figura 3. 2. Dimensión Cognitiva



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.3 se presenta las competencias de la dimensión social, el trabajo de equipo, respeto y las habilidades comunicacionales son las que obtuvieron mayor puntaje.

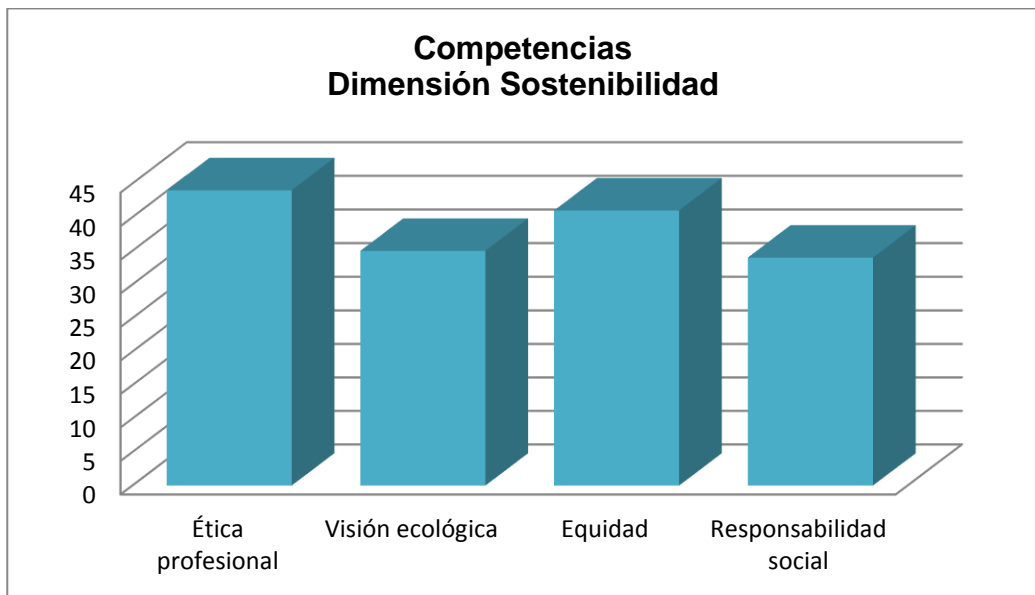
Figura 3. 3. Dimensión Social



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.4 se muestra que la ética profesional y la equidad son las competencias que sobresalen en la dimensión de sostenibilidad.

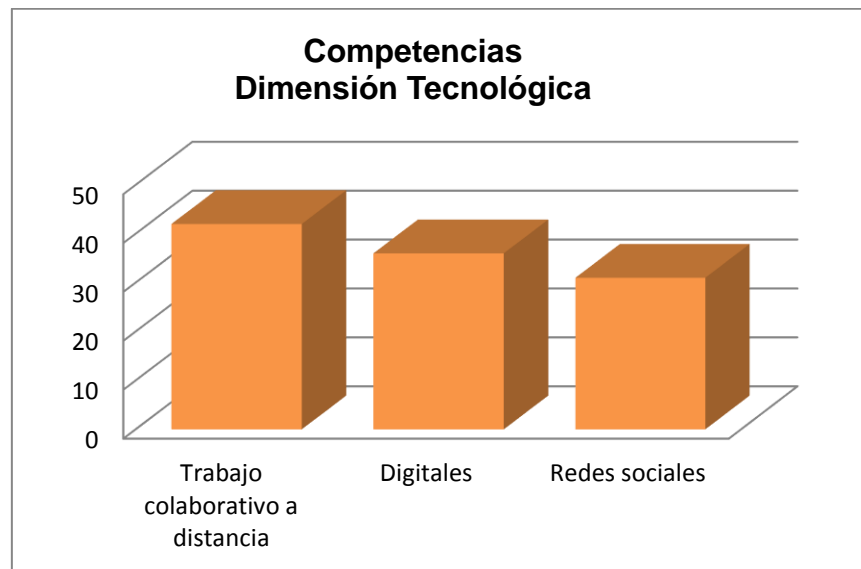
Figura 3. 4. Dimensión Sostenibilidad



Elaborado por: Autoras

Respecto a la dimensión tecnológica en la Figura 3.5 se observa que el trabajo colaborativo a distancia es la competencia más valorada.

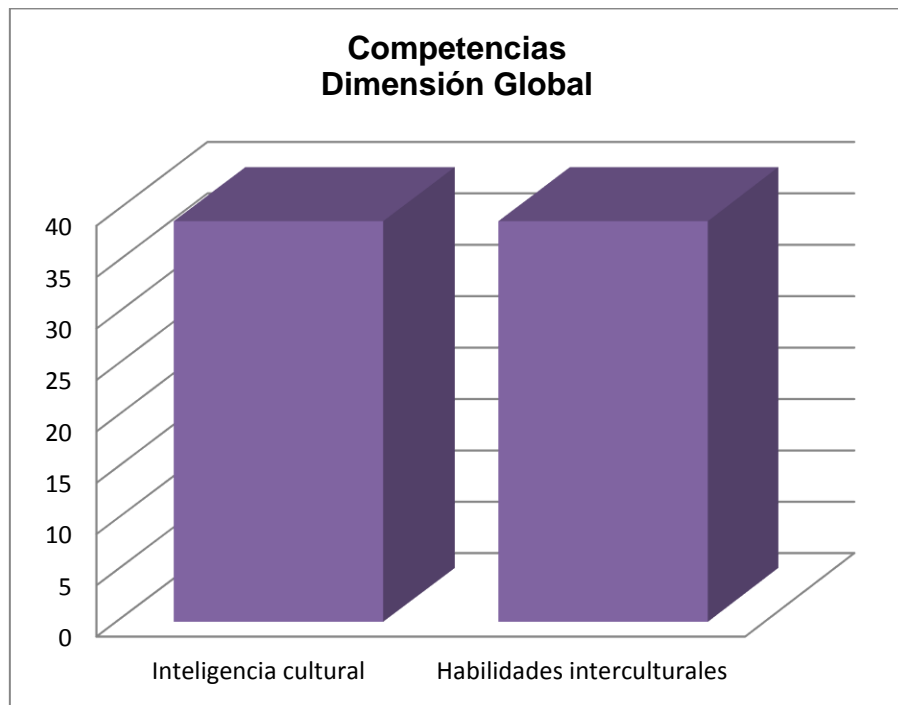
Figura 3. 5. Dimensión Tecnológica



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.6 se muestra que las competencias de la dimensión de sostenibilidad, cuyo resultado arrojó que ambas tienen la misma puntuación.

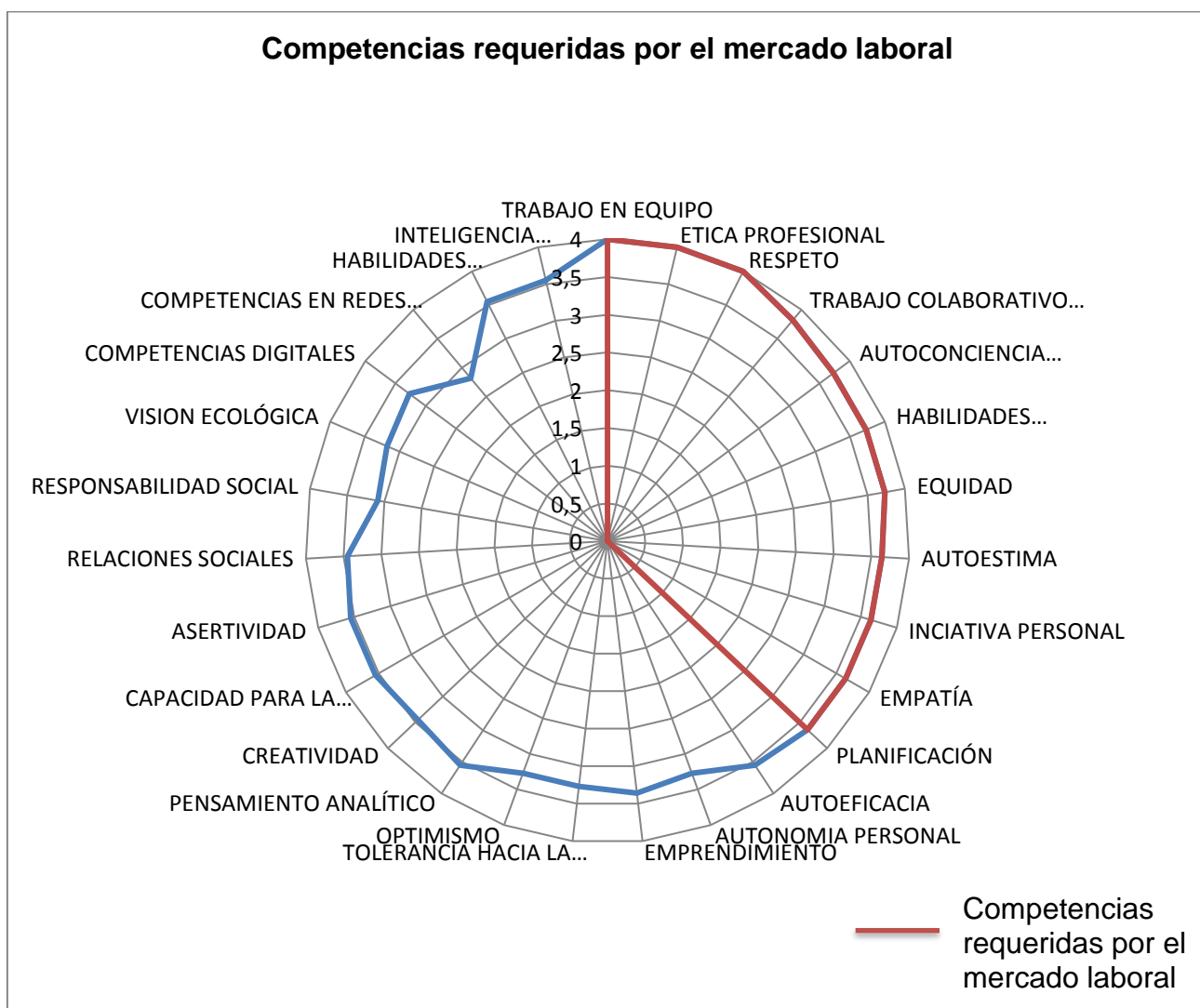
Figura 3. 6. Dimensión Global



Elaborado por: Autoras

El modelo propuesto por Ochoa et al., está compuesto por 26 competencias profesionales, de acuerdo al estudio realizado 11 son las competencias profesionales más valoradas por el mercado laboral, estas son: el trabajo en equipo, respeto y la ética profesional, trabajo colaborativo a distancia, autoconciencia emocional, habilidades comunicacionales, equidad, autoestima, iniciativa personal, empatía y planificación. De acuerdo con el breve estudio realizado en la Figura 3.7 se muestra el perfil del graduado de MGTH con respecto a la demanda del mercado laboral.

Figura 3. 7. Competencias profesionales requeridas por el mercado laboral



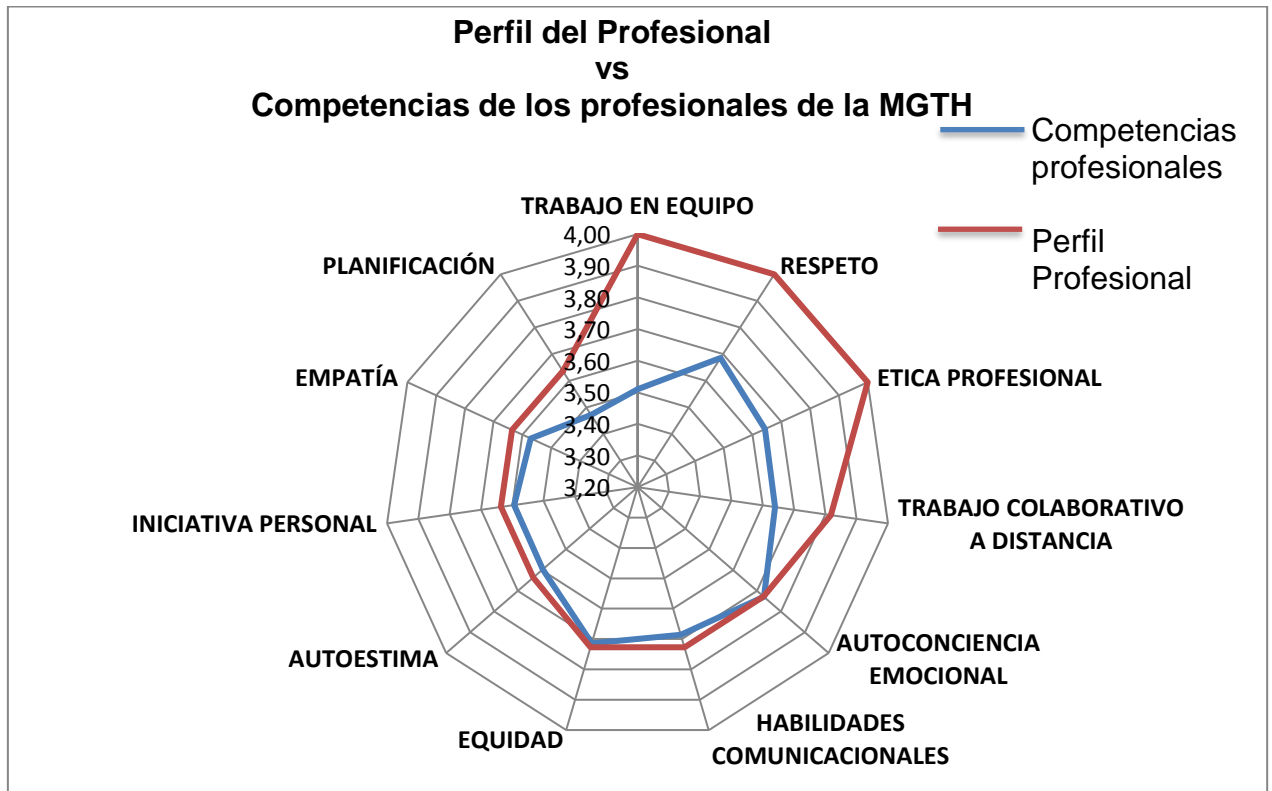
Elaborado por: Autoras

3.2. Competencias de los profesionales de la MGTH

A base de los resultados obtenidos se realizó una encuesta a graduados y estudiantes de la MGTH, con la finalidad de que identificar si los profesionales cuentan con estas competencias. Para ello se formuló preguntas en base a una técnica que utilizan los departamentos de Recursos Humanos como los Test de competencias, estos fueron recopilados de Internet pero basados a las 11 competencias más valorados por las organizaciones.

En la Figura 3.8 se observa una diferencia entre el perfil del profesional requerido por el mercado laboral y las competencias que poseen los profesionales de la MGTH.

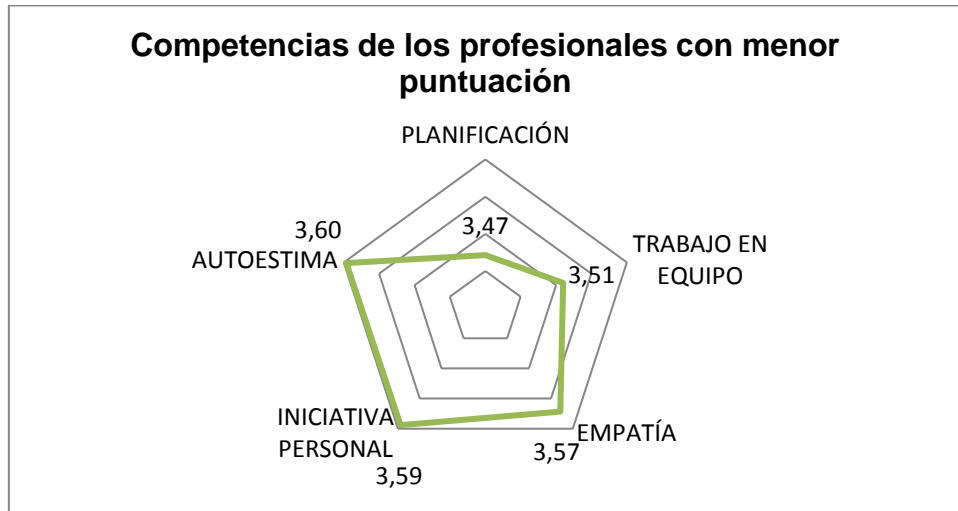
Figura 3. 8. Competencias requeridas por el mercado vs Competencias de los profesionales



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.9 se muestra las competencias de los graduados que tienen menor puntuación, estas son: el trabajo en equipo, autoestima, iniciativa personal, empatía y planificación

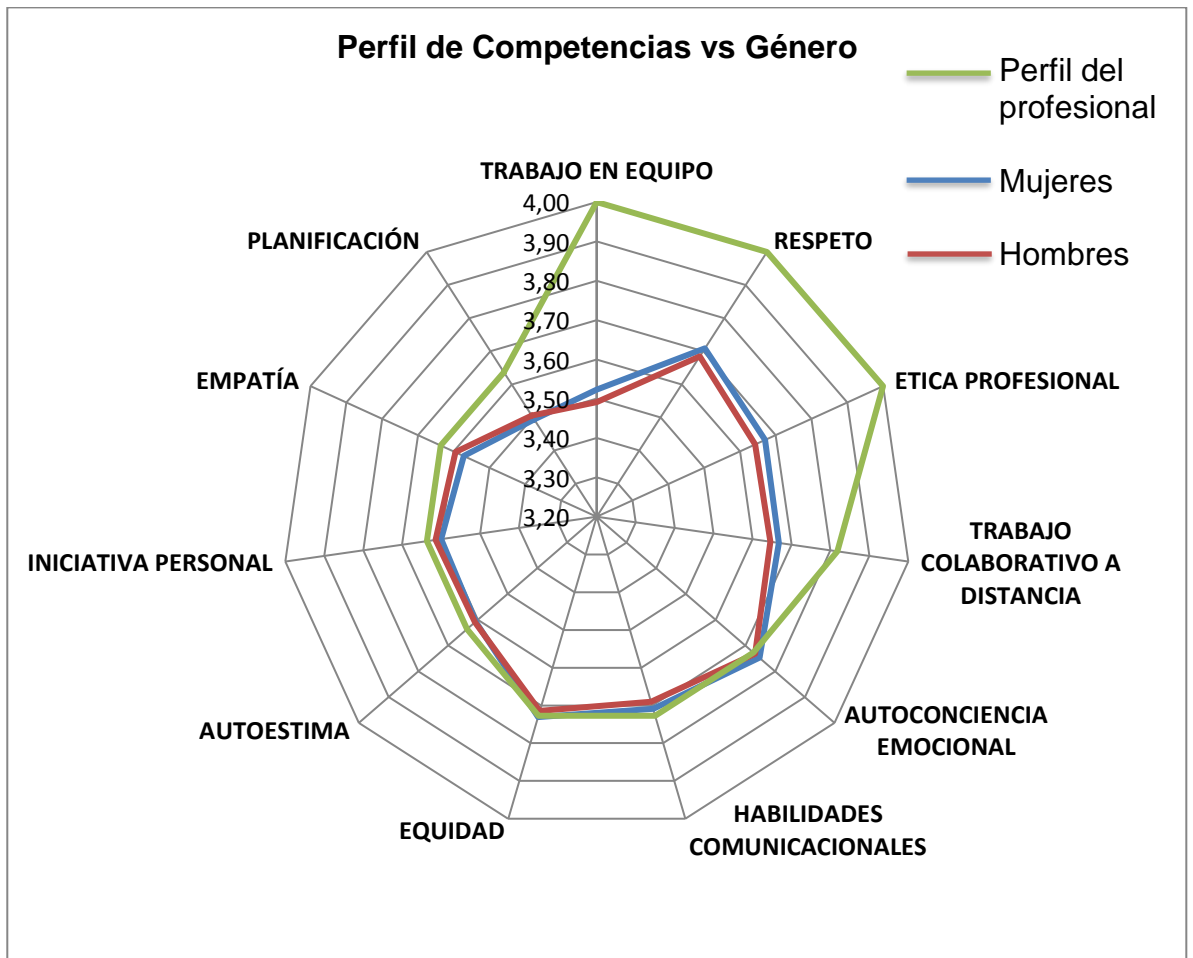
Figura 3. 9. Competencias de los profesionales con menor puntuación



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.10 se observa que no existe diferencia significativa de acuerdo al género del profesional de la MGTH.

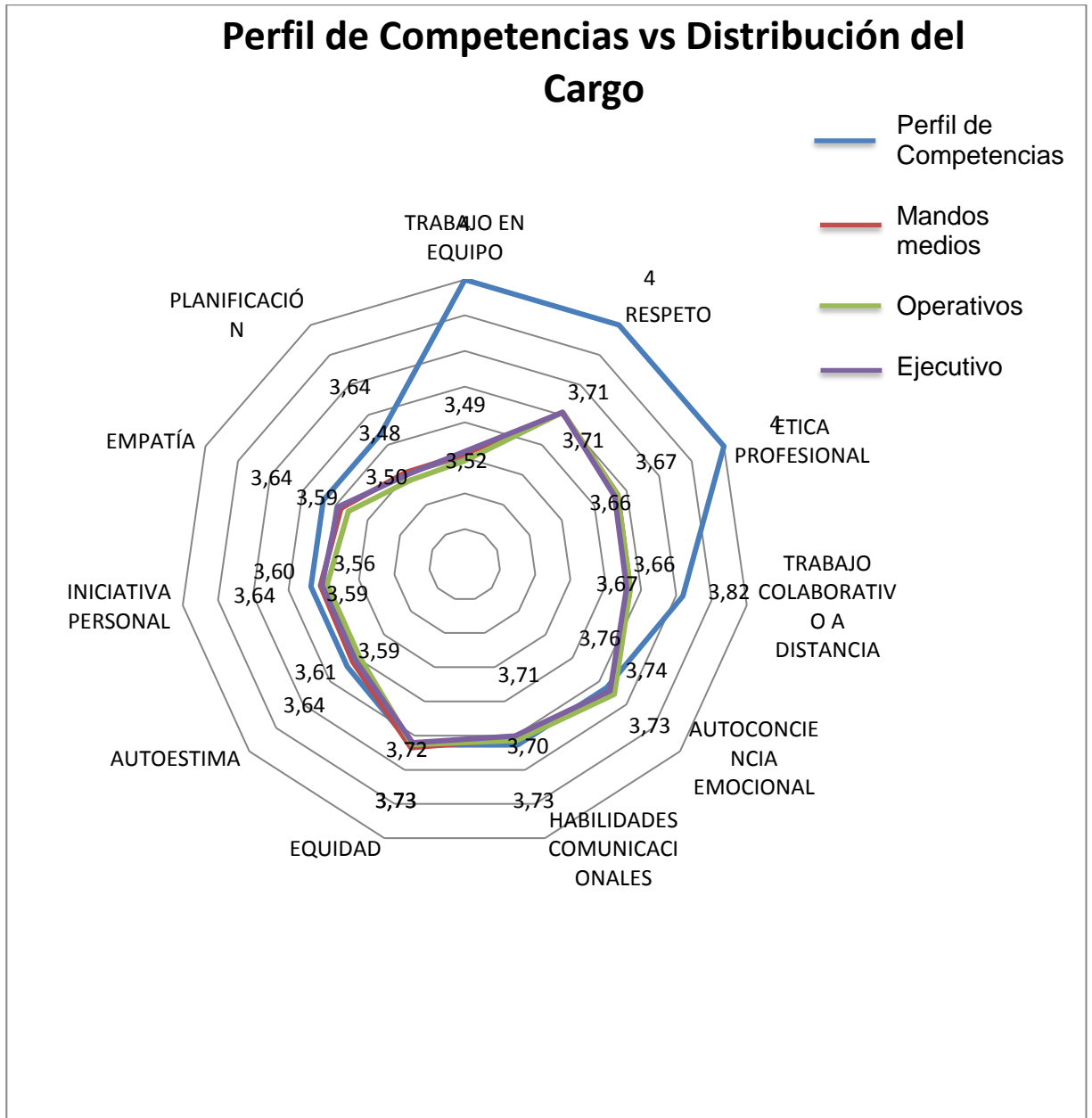
Figura 3. 10. Perfil de Competencias Profesionales vs Género



Elaborado por: Autoras

No se encuentra diferencia significativa entre el perfil profesional y el cargo que desempeña como se muestra en la Figura 3.11.

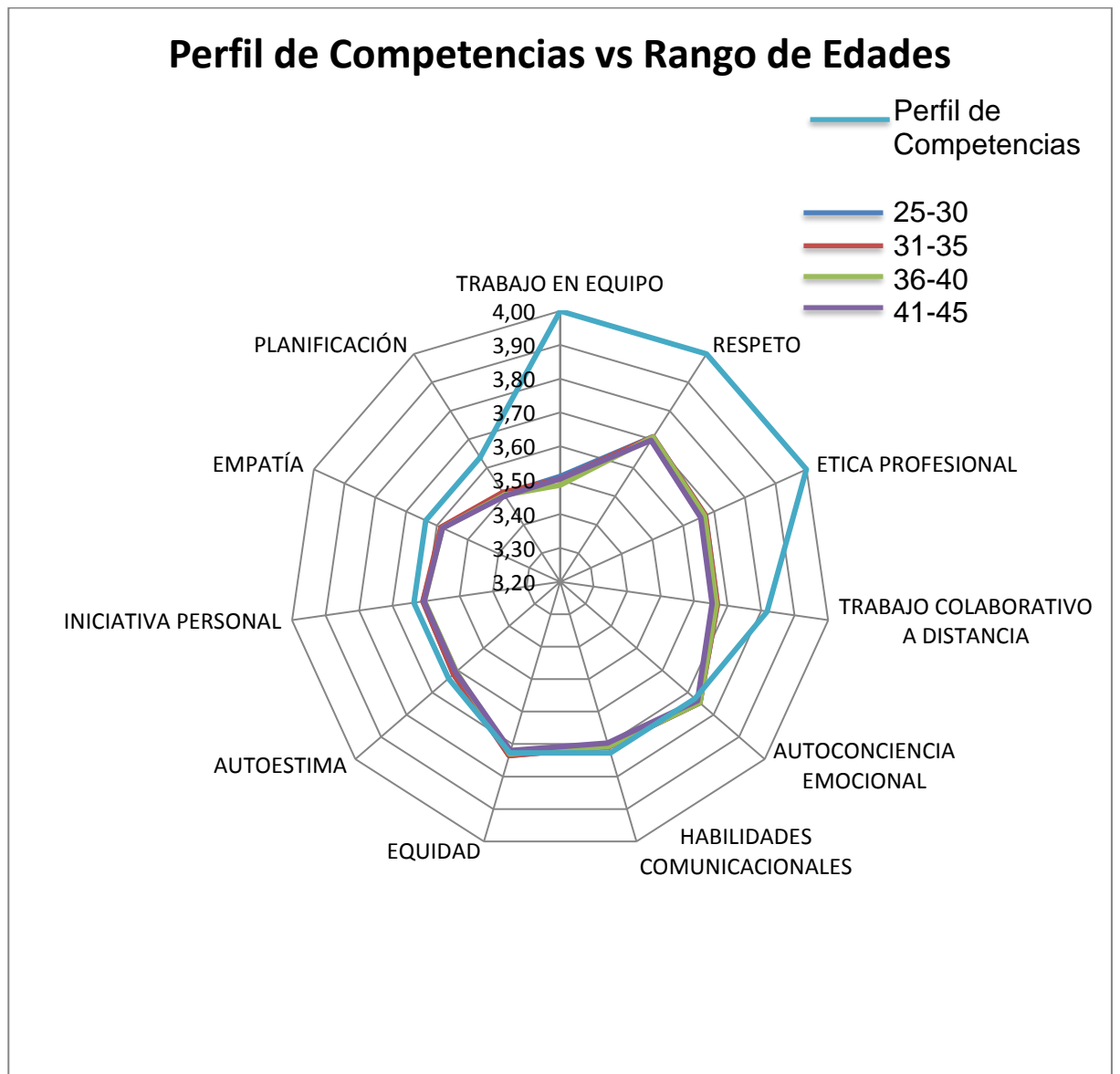
Figura 3. 11. Perfil de Competencias Profesionales vs Distribución del Cargo



Elaborado por: Autoras

En la Figura 3.12 se observa que no existe diferencia significativa de acuerdo a la edad del profesional de la MGTH.

Figura 3. 12. Perfil de Competencias Profesionales vs Edades



Elaborado por: Autoras

CAPÍTULO 4

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo a la información obtenida las competencias profesionales más valoradas por el mercado laboral son: el trabajo en equipo, respeto y la ética profesional, trabajo colaborativo a distancia, autoconciencia emocional, habilidades comunicacionales, equidad, autoestima, iniciativa personal, empatía y planificación.

En relación a las competencias adquiridas por los profesionales de la MGHT según la información obtenida en general los graduados y estudiantes se ajustan a las competencias requeridas por los empresarios, sin embargo existe una diferencia en las siguientes competencias: trabajo en equipo, respeto y la ética profesional, trabajo colaborativo a distancia.

Los resultados del cuestionario aplicado a las organizaciones reflejan que existe una diferencia entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por el mercado laboral. Es fundamental mencionar que los resultados del estudio realizado se pueden ajustar si se lo realiza a una población más numerosa.

4.2. Recomendaciones

En futuros estudios se recomienda que se cuente con una mayor cantidad de encuestas para obtener resultados más alineados a los requerimientos del mercado laboral, el tamaño de la muestra en esta investigación influye en el tipo de resultados obtenidos. Así mismo se sugiere que dentro del programa de Maestría de Gestión de Talento Humano, se tomen en consideración la incorporación de las competencias sugeridas por el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- A-Jobs. Empleo y Recursos Humanos. Recuperado de http://a-jobs.com/recursos/Tests_Psicot%C3%A9cnicos/Mini_Test_de_Trabajo_En_Equipo.3.xhtml
- Blog City Express. Cultura Empresarial. Recuperado de <https://www.cityexpress.com/blog/negocios/cultura-empresarial>
- Concepto.de. Concepto de Ética profesional. Recuperado de <https://concepto.de/etica-profesional/>
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Expok. Comunicación de sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de <https://www.expok.com.mx/>
- FSCH (2018). Posgrados. Recuperado de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/posgrados/>
- G.P. Bunk. (1994). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Hacertest.com. Test de capacidad organizativa. Recuperado de <https://www.hacertest.com/personalidad/capacidad-organizativa/>
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010). Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codificada.pdf>

- M. Mulder. (2007). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/160142>
- Naresh K. Malhotra. (2008). Investigación de mercados. Quinta Edición. Pearson.
- Ochoa, Jáuregi, Gomes, Ruiz y Lasio (2017). Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina. ¿Qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?
- OIT. (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Directrices de la OIT. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/documentacion/directrices-oit/r195-recomendacion-sobre-desarrollo-recursos-humanos>
- OIT. (2015). Recuperado de http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_371815/lang--es/index.htm
- Oliva, Ríos, Antolín, Parra, Hernando y Pertegal. (2010). Más allá del déficit: construyendo un modelo de desarrollo positivo adolescente. Universidad de Sevilla. Pág. 9.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40721/1/LCG2689_es.pdf
- Perasso, V. (2016). BBC Mundo. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>
- Psicoactiva. Test de autoestima. Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/tests/autoestima.htm>

Psicología-Online. Test Psicológicos. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/test-para-saber-si-tengo-respeto-3304.html>

Prezi. Equipos de trabajo colaborativos y a distancia. Recuperado de <https://prezi.com/lapjamhuqyjw/equipos-de-trabajo-colaborativos-y-a-distancia/?webgl=0>

Prevención Integral. Noticias. Autoconciencia emocional: Clave para un Liderazgo Efectivo. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/autoconciencia-emocional-clave-para-liderazgo-efectivo>

Prising Jonas. (2016). Recuperado de <http://www.manpowergroup.es/humanage-2-las-fuerzas-futuras-en-el-trabajo-estudio>

ProProfs Quiz Maker. Examen de Autoconciencia. Recuperado de <https://www.proprofs.com/quiz-school/story.php?title=autoconciencia>

Proyecto Himilce. Test para evaluar la capacidad emprendedora. Recuperado de http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/Test_capacidad_emprendedora.pdf

Revista Líderes. (12 de Julio de 2018). Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/comercio-actividad-realiza-ecuador-economia.html>

Robles, & Portilla. (Marzo de 2017). Identificación de Clusters Económicos en la Zona de Planificación 8 del Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Secretaria Administrativa de la ESPOL (2015). Reglamentos y Estatutos. Reglamento general de postgrado de la ESPOL. Recuperado de <http://www.reglamentos.espol.edu.ec/search.aspx?option=247>

Senescyt. (2018). Posgrados en el Ecuador. CES Postgrados. Recuperado de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/>

SMI. Test de Organización Personal. Recuperado de <http://smi-lmi-spain.com/test-de-organizacion-personal/>

Universia.net. Empleo. 5 Habilidades comunicacionales que tiene un gran líder. Recuperado de <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/04/06/1138010/5-habilidades-comunicacionales-gran-lider.html>

Webconsultas. Revista de salud y bienestar. Test de autoestima. Recuperado de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/test-de-psicologia/test-de-autoestima-2663>

Webconsultas. Revista de salud y bienestar. Test ¿Eres empático? Recuperado de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/test-de-psicologia/test-de-empatia>

ANEXOS

ANEXO 1

De acuerdo a la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) existen 440 ofertas vigentes de postgrado.

Oferta Vigente de Postgrados

Universidades	Oferta Postgrados	% Participación
Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)	38	8,64%
Universidad de Cuenca (UC)	23	5,23%
Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)	21	4,77%
Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	20	4,55%
Universidad Técnica de Ambato (UTA)	19	4,32%

Fuente: SENESCYT (2018)

Elaborado por: Autoras

Oferta Vigente de Postgrado de MGTH

Universidad	Modalidad	Provincia
Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)	Presencial	Pichincha
Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)	Presencial	Guayas
Universidad Andina Simón Bolívar. (UASB)	Presencial	Pichincha
Universidad Espíritu Santo. (UEES)	Presencial	Guayas
Universidad Internacional SEK.	Presencial	Pichincha
Universidad Estatal Península de Santa Elena.(UPSE)	Presencial	Santa Elena
Universidad Técnica de Ambato. (UTA)	Presencial	Santa Elena
Universidad ECOTEC	Presencial	Guayas
Universidad de las Américas(UDLA)	Presencial	Pichincha
Universidad Particular de Especialidades Espíritu Santo (UEES)	En línea	Guayas
Universidad Tecnológica Equinoccial. (UTE)	Presencial	Guayas
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. (UTEG)	Presencial	Guayas
Universidad del Azuay (UDA)	Presencial	Azuay

Fuente: SENESCYT (2018)

Elaborado por: Autoras

ANEXO 2



FCSH
FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

“Análisis de empleabilidad basado en las competencias profesionales de los Graduados de la Maestría de Gestión de Talento Humano”

VALIDACIÓN

Este cuestionario es el instrumento de validación del proyecto sobre las Competencias que requieren los profesionales del futuro de la Maestría de Gestión de Talento Humano de FCSH.

El objetivo del proyecto es identificar la brecha entre el perfil de competencias necesario para afrontar los retos del futuro y el existente en profesionales egresados de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Facultad.

La información recogida en este cuestionario será procesada informáticamente y analizada, y formará parte del perfil de competencias que posteriormente será medido y comparado con el perfil actual de la MGTH.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar. Por favor, procure responder todas las preguntas. Las responsables del proyecto son Diana Pillasagua y Gabriela Yamasqui estudiantes de Licenciatura en Administración de Empresas de la ESPOL.

Las COMPETENCIAS PROFESIONALES son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permite desarrollar un trabajo de forma exitosa

1. Valore el nivel de dominio de la competencia requerido para el profesional del futuro (Rodee con un círculo el valor elegido). Para poder avanzar debe responder su opinión sobre cada competencia.

INCIPIENTE					AVANZADO
	1	2	3	4	
Dimensión de Desarrollo Personal: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas a la esfera psicológica e individual					
COMPETENCIA Autoestima: Creencia sobre la propia valía basada en una autoevaluación (autoconcepto) global de la persona	1	2	3	4	
COMPETENCIA Autoeficacia: Creencia en la propia capacidad para realizar tareas concretas	1	2	3	4	
COMPETENCIA Autonomía Personal: Actuar y tomar decisiones de forma independiente	1	2	3	4	
COMPETENCIA Iniciativa Personal: Actuar de forma proactiva y no sólo limitarse a pensar en lo que hay que hacer por la posición, categoría o rol	1	2	3	4	
COMPETENCIA Emprendimiento/iniciativa: Identificar nuevas oportunidades de negocio, crear nuevos productos o servicios así como desarrollar ideas, iniciativas y proyectos.	1	2	3	4	
COMPETENCIA Empatía: Entender la situación emocional del otro, es el reconocer y manejar asertivamente las emociones de los demás	1	2	3	4	

COMPETENCIA Autoconciencia Emocional: Reconocer y manejar efectivamente las propias emociones	1	2	3	4	
COMPETENCIA Tolerancia hacia la Frustración: Manejar situaciones frustrantes o estresantes con altos niveles de satisfacción y desempeño	1	2	3	4	
COMPETENCIA Optimismo: Propensión a ver el lado positivo de los acontecimientos y las personas y de esperar el mejor resultado del futuro.	1	2	3	4	
Dimensión Cognitiva: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas a la dimensión conocimiento.					
COMPETENCIA Pensamiento analítico: Entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso.	1	2	3	4	
COMPETENCIA Creatividad: Presentar recursos, ideas y métodos novedosos y su concreción en acciones.	1	2	3	4	
COMPETENCIA Planificación: Establecer efectivamente metas y prioridades en los proyectos y trabajos que se asuman.	1	2	3	4	
COMPETENCIA Capacidad para tomar decisiones: Elegir un itinerario de acción entre varias alternativas, previo a analizar, evaluar, reunir alternativas y considerar todas las variables.	1	2	3	4	
Dimensión Social. Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que tienen que ver con la sociedad y las relaciones entre grupos	1	2	3	4	

COMPETENCIA Trabajo en Equipo: Colaborar y cooperar con otros, formar parte de un grupo, integrar polaridades y hacer sinergia	1	2	3	4
COMPETENCIA Asertividad: Comunicar los mensajes precisos a las personas que corresponden, en las situaciones y contextos que se necesiten.	1	2	3	4
COMPETENCIA Actividades relacionales/ sociales: Establecer y manejar relaciones sociales, articulando redes y logrando cooperación para las metas propuestas	1	2	3	4
COMPETENCIA Habilidades Comunicacionales: Transmitir mensajes verbales y no verbales, conocimientos y emociones, que impactan una audiencia	1	2	3	4
COMPETENCIA Respeto: Reconocimiento a las diferencias	1	2	3	4
Dimensión Sostenibilidad: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas a las actuaciones del individuo con relación al entorno y su impacto en el bienestar	1	2	3	4
COMPETENCIA Responsabilidad Social: Promover la capacidad de organización de las propias comunidades, grupos y empresas, con fines sociales y de cooperación	1	2	3	4
COMPETENCIA Visión Ecológica: Empatía con las personas, con los seres vivos y con los ecosistemas	1	2	3	4
COMPETENCIA Equidad: Reconocer el derecho	1	2	3	4

de los otros y promover la igualdad en las relaciones sociales superando formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.				
COMPETENCIA Ética Profesional: Capacidad para actuar respetando principios y valores ajustados a la justicia y transparencia en los negocios	1	2	3	4
Dimensión Tecnológica: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se relacionan con el uso de los instrumentos tecnológicos	1	2	3	4
COMPETENCIA Competencias Digitales: Capacidad para desenvolverse y utilizar efectivamente las nuevas tecnologías de información y comunicación, así como software especializados	1	2	3	4
COMPETENCIA Competencia en Redes Sociales: Llevar a cabo proyectos, resolver problemas y tomar decisiones en el entorno de las redes sociales Facebook, Twitter, Twenty, entre otros	1	2	3	4
COMPETENCIA Trabajo Colaborativo a Distancia: Desenvolverse, adaptarse y ser efectivo en equipos virtuales de trabajo (GVT global virtual teams)	1	2	3	4
Dimensión Global: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas al				

ejercicio del individuo en el marco del mundo globalizado				
COMPETENCIA Habilidades Interculturales: Capacidad de actuar y comunicarse en realidades globales con una visión socio-cultural amplia, de igualdad y respeto al otro.	1	2	3	4
COMPETENCIA Inteligencia Cultural: Capacidad de trabajar con personas de otras culturas Se disfruta de entornos y culturas poco familiares	1	2	3	4

2. Cree que se debe consultar a los profesionales sobre la efectividad específica de las materias vistas durante sus postgrados?

SI

NO

3. Si su respuesta ha sido positiva en la pregunta anterior, mencione las materias o asignaturas sobre las cuales consultar a los profesionales:

Con respecto a su experiencia en Selección de desempeño de profesionales

4.Cuál es la característica que más influye al momento de contratar profesionales en la empresa.

Experiencia_____

Perfil profesional_____

Habilidades_____

Conocimientos _____

Otras_____

5. Qué método utilizan para contratar profesionales en la empresa

Solo él Currículo_____

Contacto a conocidos_____

A través de una compañía especializada_____

Otros_____

- 6. Ha tenido la oportunidad de trabajar con un politécnico.**
- 7. Alguna vez ha tenido en su equipo de trabajo a un maestrante de MGTH de FCSH.**
- 8. De acuerdo a su experiencia como han sido los procesos en los que han participado politécnicos en general.**
- 9. Cuáles son las características que identifica entre un Politécnico o graduado de MGTH de la Espol en comparación a los demás.**
- 10. Cuáles cree que son las fortalezas y oportunidades de mejora de los Graduados en MGTH.**
- 11. Como usted posicionaría a la MGTH en comparación a otros postgrados del área.**
- 12. Que competencias consideran que deben tener los graduados de la MGTH.**
- 13. Escriba aspectos que deben ser incluidos en la encuesta que no han sido considerados**

DATOS DEL ENCUESTADO

1. Nombre:

2. Profesión: _____

3. Cargo: _____

4. Departamento: _____

5. Empresa/ Institución _____

Puede agregar algún comentario o sugerencia sobre el proyecto si desea:

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, ATENCIÓN Y VALIOSA APORTACIÓN

ANEXO 3

ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES

Este formulario es un insumo para medir las competencias profesionales de los graduados de la MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO de la Facultad de Ciencias Sociales Y Humanísticas de la ESPOL. La información recolectada del mismo será de carácter confidencial, por lo tanto no se evidenciarán los datos personal y profesionales de los encuestados.

INFORMACIÓN BÁSICA

Edad

1. GÉNERO

Mujer

Hombre

Otros: _____

2. TIPO DE ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA?

Empleo empresa privada

Empleo en empresa familiar

Empleo empresa pública

Trabajo independiente

Otros: _____

3. SECTOR ECONÓMICO PARA EL QUE TRABAJA?

Manufactura

Financiero y de Seguros

Salud

Agricultura

- Agricultura
- Comercio
- Administración Pública y Defensa
- Comunicación/Información
- Otros: _____

4. NIVEL DE CARGO QUE OCUPA?

- Ejecutivo: Director/Gerente
- Mandos Medios: Jefatura/Coordinación
- Operativos: Supervisor/Asistente
- Otros:

5. SU SITUACIÓN LABORAL MEJORO DEBIDO A LA MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO?

- SI
- NO

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

PARA REALIZAR ESTE FORMULARIO SE USARAN ESCALAS DE 1 AL 4; DONDE 1= TOTALMENTE DESACUERDO, 2=BASTANTE DESACUERDO; 3= BASTANTE DE ACUERDO; 4= TOTALMENTE DE ACUERDO

COMPETENCIA: TRABAJO EN EQUIPO

6. Considero diferentes opiniones antes de tomar una decisión?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

7. Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

8. Es mejor no discutir con los demás, si dejan de hacer algo, hacerlo uno mismo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

9. Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

10. Soy capaz de renunciar a mi espíritu competitivo de vez en cuando y de desarrollar habilidades cooperativas?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

11. ¿Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

12. Es importante para mí motivar a mis compañeros?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: RESPETO

13. Trata a las personas de la misma manera, no importa la raza, religión, género, tamaño, edad, país y origen?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

14. Trata a la gente cortésmente, educadamente, cálidamente?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

15. Tratar a la gente de manera diferente, puede constituir acoso o comportamiento hostil en un ambiente laboral?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

16. Trata a los demás como te gustaría ser tratado?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

17. Soy comprensivo con los demás dando apertura a sus decisiones personales?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

18. Escucha lo que otros tienen para decir antes de expresar su punto de vista?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: ÉTICA PROFESIONAL

19. El conjunto de normas y valores hacen mejorar mi desempeño en el desarrollo de las actividades profesionales?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

20. ¿Considero que lo éticamente correcto es siempre lo mejor?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

21. Considero que la ética es fundamental en el proceder de un profesional en una situación determinada?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

22. Considero que la ética y los valores deben ser imprescindibles en cada aspecto de la vida tanto profesional como personal?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

23. Soy una persona íntegra?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

24. La responsabilidad, Confidencialidad y honestidad son fundamentales en mi forma de proceder?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: TRABAJO COLABORATIVO A DISTANCIA

25. El trabajo colaborativo a distancia obtiene los mismos resultados que la interacción diaria entre el personal?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

26. La organización y disciplina son importantes para el trabajo colaborativo a distancia.

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

27. Estoy dispuesto a adaptarme a equipos virtuales de trabajo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

28. Como profesional me actualizo constantemente en herramientas online que facilite el trabajo colaborativo a distancia?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

29. Los miembros de un equipo deben realizar un verdadero trabajo colectivo en el cual se promueva el rendimiento de los demás.

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL

30. La conciencia emocional implica en nosotros tener la capacidad de reconocer nuestras emociones?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

31. Comprende los vínculos entre sus sentimientos, sus pensamientos, sus palabras y sus acciones?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

32. Nuestros sentimientos nos acompañan siempre en nuestras acciones?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

33. Gestiona sus emociones en medio de una situación crítica?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

34. Toma conciencia de los cambios corporales que se producen al experimentar emociones?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: HABILIDADES COMUNICACIONALES

35. Identifico el lenguaje "invisible" de las personas que nos rodean, es decir, las señales no verbales emitidas por el cuerpo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

36. Domino la habilidad para elaborar y emitir mensajes claros , a través de videos, presentaciones de diapositivas, infografías o fotografías?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

37. Practico la escucha empática, una técnica que consiste en observar y oír a nuestro interlocutor no solo con el cometido de elaborar una respuesta, sino de establecer un diálogo constructivo, y comprender su mensaje en su contexto?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

38. Me comunico con la mayor claridad y eficacia posible?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

39. Evito utilizar vocabulario específico o palabras desconocidas por la mayoría de las personas, planificando conversaciones y respuestas convincentes a los comentarios y las objeciones más recurrentes?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: EQUIDAD

40. Tomo en cuenta a ambos géneros para trabajo colaborativo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

41. Una forma de poner en práctica la equidad laboral es fijar salarios para los puestos y respetarlos, independientemente del género?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

42. Considera que hombres y mujeres deben recibir los mismos beneficios en sus empleos?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

43. Respeta las políticas de antidiscriminación de la empresa?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

44. Si una persona sufre discriminación por ser hombre o mujer, toma cartas en el asunto de inmediato, aplica las sanciones pertinentes u informa a quien le compete?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: AUTOESTIMA

45. Cuando me comparo con otras personas me encuentro bien conmigo mismo, cada uno tiene su encanto?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

46. En lo que respecta a mi trabajo estoy bastante satisfecho con mi rendimiento?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

47. Cuando alguien me critica intento aprovechar la crítica para crecer como persona?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

48. La opinión de los demás sobre mí: es una opinión más que tengo en cuenta, pero no más que la mía propia?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

49. A la hora de tomar decisiones me siento seguro de mí mismo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

50. Ante las situaciones difíciles tengo en cuenta mi experiencia en situaciones similares para poder afrontarlas?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: INICIATIVA PERSONAL

51. Tomas la iniciativa ante situaciones complejas nuevas?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

52. Tienes claros los objetivos en tu cabeza cuando quieres algo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

53. Tienes predisposición para asumir riesgos?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

54. Es fácil para ti encontrar múltiples decisiones a un mismo problema?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

55. Te planteas los temas con visión de futuro?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: EMPATÍA

56. Cuando alguien me cuenta un problema que le ha afectado emocionalmente me hago una ligera idea sobre cómo debe sentirse?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

57. Considero que saberse poner en el lugar del otro mejora la calidad de las relaciones sociales?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

58. Cuando alguien me da una noticia muy alegre o muy triste me altera un poco el estado de ánimo, dirigiéndolo a su sentimiento?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

59. Si algo de lo que me dice otra persona me despierta una emoción concreta: Se la transmito y muestro sin problema?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

60. Debemos hacer preguntas a otro cuándo nos cuenta algo?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

COMPETENCIA: PLANIFICACIÓN

61. Realiza el trabajo dentro de los plazos fijados?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

62. Tiene un calendario para registrar citas y tareas que pretende realizar en un futuro?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

63. Prioriza su lista de tareas cada día?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

64. Establece prioridades para diferentes trabajos y decide qué trabajos merecen su atención primero?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

65. Tiene un proceso rutinario para planificar el mes paso a paso?

	1	2	3	4	
Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

ANEXO 4

Niveles de Dominio de las Competencias

Competencias	Nivel de Dominio			
Dimensión Personal	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Iniciativa Personal	80%	20%		
Emprendimiento /Iniciativa	80%	20%		
Empatía	70%	25%	5%	
Autoestima	70%	30%		
Tolerancia a la frustración	70%	30%		
Autoconciencia Emocional	50%	45%	5%	
Autonomía Personal	50%	40%	5%	5%
Autoeficacia	35%	60%	5%	
Optimismo	45%	50%	5%	
Dimensión Cognitiva	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Planificación	75%	15%	10%	
Capacidad para tomar decisiones	70%	30%		
Creatividad	65%	30%	5%	
Pensamiento analítico	55%	35%	10%	
Dimensión Social	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Asertividad	65%	35%		
Trabajo en equipo	65%	35%		
Respeto	65%	35%		
Actividades relacionales	45%	50%	5%	
Habilidades comunicacionales	45%	45%	10%	
Dimensión Sostenibilidad	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Ética profesional	85%	15%		
Visión ecológica	20%	65%	10%	5%
Equidad	60%	30%	10%	
Responsabilidad social	35%	35%	30%	
Dimensión Tecnológica	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Trabajo colaborativo a distancia	65%	20%	10%	5%
Digitales	55%	35%	10%	
Redes sociales	30%	40%	20%	10%
Dimensión Global	Avanzado	Intermedio	Básico	Incipiente
Inteligencia cultural	40%	50%	10%	
Habilidades interculturales	45%	40%	15%	

Fuente: Ochoa, Jáuregi, Gomes, Ruiz y Lasio (2017)

Elaborado por: Autoras