

p-ISSN 1315-4079 Depósito legal pp 199402ZU41  
e-ISSN 2731-2429 Depósito legal ZU2021000152

*Esta publicación científica en formato digital es  
continuidad de la revista impresa*

# Encuentro Educativo

Revista Especializada en Educación



**Universidad del Zulia**

Facultad de Humanidades y Educación

Centro de Documentación e Investigación Pedagógica

**Vol. 30**

**Nº 2**

**Julio - Diciembre**

**2 0 2 3**

## Encuentro Educativo

e-ISSN 2731-2429 ~ Depósito legal ZU2021000152  
Vol. 30 (2) julio - diciembre 2023: 340-357

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10323046>

# Competencias laborales generales y la empleabilidad externa del economista de la Universidad del Zulia, Venezuela<sup>1</sup>

*Maryana Sandra y Mariby Boscán*

*Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,  
Maracaibo-Venezuela.*

[marysandra@yahoo.com](mailto:marysandra@yahoo.com); [maribyboscan@yahoo.com](mailto:maribyboscan@yahoo.com)

<https://orcid.org/0000-0001-5756-1982>; <https://orcid.org/0000-0002-4974-812X>

## Resumen

Demostrar competencias laborales altamente demandadas en el mercado de trabajo es un factor importante para la empleabilidad del profesional, siendo una limitante al respecto la brecha existente entre las competencias que las universidades contribuyen a formar y las demandadas por el mercado. En este sentido, esta investigación se propone como objetivo general identificar las competencias laborales generales más valoradas en el mercado de trabajo accesible para economistas desde la ciudad de Maracaibo, estado Zulia, Venezuela. Partiendo de los aportes de Manríquez (2012) y Chowdhury (2020) sobre competencias y empleabilidad se diseñó un estudio descriptivo-documental y de campo basado en los anuncios en los principales portales de empleo, utilizando la revisión de fuentes de información disponibles en internet, se encontró un total de 50 anuncios de demanda de trabajadores, que arrojaron como resultados las siguientes tendencias: las competencias laborales generales más demandadas en el mercado de trabajo marabino son: comunicación efectiva y asertiva (76,92%), manejo avanzado de Microsoft office (76,92%) y trabajo en equipo (61,54%), en general se evidencia una marcada proporción a favor de las competencias blandas (70%), así como una relativa baja coincidencia entre las competencias generales del economista de la Universidad del Zulia (LUZ) y las competencias identificadas en el trabajo de campo (37,5%). Se concluye que, ésta relativamente baja coincidencia de las competencias laborales generales puede estar afectando negativamente la empleabilidad externa del profesional.

**Palabras clave:** Competencias laborales generales; empleabilidad; competencias blandas; competencias duras; economistas.

Recibido: 18-09-2023 ~ Aceptado: 07-11-2023

## General labor competences and external employability of the economist from Zulia University, Venezuela

---

### Abstract

Demonstrating work skills that are highly in demand in the labor market is an important factor for the employability of professionals, with a limitation in this regard being the gap between the skills that universities contribute to training and those demanded by the market. In this sense, the general objective of this research is to identify the most valued general labor skills in the labor market accessible to economists from the city of Maracaibo, Zulia state, Venezuela. Based on the contributions of Manríquez (2012) and Chowdhury (2020) on skills and employability, a descriptive-documentary and field study was designed based on advertisements on the main employment portals, using the review of information sources available on the internet. A total of 50 worker demand announcements were found, which resulted in the following trends: the general labor skills most in demand in the Marabino labor market are: effective and assertive communication (76.92%), advanced use of Microsoft office (76.92%) and teamwork (61.54%), in general there is a marked proportion in favor of soft skills (70%), as well as a relative low coincidence between the general skills of the University economist of Zulia (LUZ) and the competencies identified in the field work (37.5%). It is concluded that this relatively low coincidence of general job skills may be negatively affecting the external employability of the professional.

**Keywords:** General job competences; employability; soft skills; hard skills; economists.

### Introducción

Las instituciones de educación superior deben responder a las necesidades de formación de los estudiantes, de la sociedad a la que pertenecen y del mercado laboral actual junto con sus tendencias

futuras tanto a nivel regional, nacional e internacional, buscando el mayor engranaje posible que permita al egresado desarrollar las competencias necesarias para ser contratado o bien para empre-

<sup>1</sup>Este artículo forma parte de la productividad del proyecto de investigación intitulado “Análisis comparativo de la oferta de servicios educativos en microeconomía a nivel universitario” registrado en el Instituto de Investigaciones Econ. Dionisio Carruyo, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

der exitosamente su propio negocio. Sin embargo, para las universidades esto no es una tarea fácil, pues cada ente involucrado tiene intereses diferentes, los mercados de trabajo cambian sus requerimientos frecuentemente y además existen fallas internas en el diagnóstico de las demandas, todo lo cual impulsa la brecha entre las competencias que las instituciones de educación superior pretenden contribuir a formar y las demandadas por el mercado de trabajo.

El artículo presenta una referencia a las consideraciones teóricas sobre competencias laborales siguiendo los aportes de Manríquez (2012); Casanova et al. (2018) y Ruth (2020) y su relación con la empleabilidad externa fundamentado en planteamientos de Chowdhury (2020), enfatizando en las competencias laborales genéricas más demandadas en estudios previos, seguidamente se incluyeron los aspectos metodológicos del estudio, destacando su carácter descriptivo-documental y de campo, basado en los anuncios en los principales portales de empleo factibles para economistas, así como los resultados y discusión, enfatizando las competencias generales de la carrera de economía en la Universidad del Zulia y sus coincidencias o no con las competencias identificadas tanto en el estudio de campo como en los estudios previos revisados sobre el tema, entre los que destacan World Economic Forum (2023); Villarreal y Estrada (2023) y Del Aguila, Rivas y Cruz (2022).

En este marco de ideas, las competencias laborales generales blandas son

las más idóneas para facilitar la adaptación a los cambios del entorno laboral, en combinación con algunas competencias generales duras. Las competencias laborales genéricas blandas se deberían comenzar a formar en la familia, luego en la escuela y reforzarse en la universidad, mientras que las duras han estado tradicionalmente más relacionadas con la educación superior; sin embargo, el gran reto para las instituciones académicas está en lograr un mayor fomento de competencias blandas y su certificación colaborativa con otras instituciones, en vista de su mayor importancia relativa para la empleabilidad externa del egresado.

Considerando los aspectos anteriores, la investigación presentada pretende identificar las competencias laborales generales más valoradas en el mercado de trabajo accesible para economistas desde la ciudad de Maracaibo, estado Zulia Venezuela, para lo cual es importante distinguir entre blandas y duras, así como comparar las más demandadas por el mercado laboral con las identificadas en la literatura científica y con las que la Universidad del Zulia contribuye a formar en sus egresados de economía.

## **Fundamentación teórica**

### **Competencias laborales**

La palabra competencia tiene varias acepciones según la Real Academia Española (2023), sin embargo, para esta investigación revisten relevancia las que la conceptualizan como: aptitud, pericia e

idoneidad para hacer algo. La diversidad de acepciones genera confusión y dificultades para asimilar este término (Villa y Poblete, 2004). Siguiendo a Manríquez (2012:371) una competencia es entendida como:

Capacidad de articular y movilizar recursos aprendidos –saberes– con vistas a un desempeño de excelencia. Las competencias se expresan en la acción y suponen la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona ha aprendido en contextos educativos formales e informales.

Casanova et al. (2018), proponen que las competencias son capacidades, habilidades que tienen o pueden desarrollar las personas, de acuerdo con las necesidades e influencias del contexto, sus aspiraciones y motivaciones individuales, además requieren de actitudes favorables para ponerlas en evidencia en determinados contextos, esta definición acentúa el carácter de capacidad real y potencial que posee un individuo o que puede aprender para ejecutar eficientemente un conjunto de acciones.

En las diversas definiciones propuestas por distintos autores pueden encontrarse elementos comunes como: la movilización de saberes y recursos adecuados de forma interrelacionada para lograr algo, que fueron adquiridos previamente y que son generalizables a más de una actividad, posibilidad de modificación en el transcurso del tiempo, se evidencian en ejecuciones exitosas de una tarea, entre otros. Por tanto, para este

artículo se entiende por competencias las capacidades de una persona para captar, adquirir, movilizar y aplicar saberes-recursos (conocimientos, información y datos, habilidades, destrezas y capacidades, así como valores, actitudes y comportamientos) a fin de realizar determinadas actividades y/o resolver problemas, aprovechar oportunidades y superar retos de forma satisfactoria.

Cuando se aplican en actividades de trabajo se denominan competencias laborales. Según Ruth (2020), la competencia laboral se entiende como la capacidad de alcanzar un desempeño estándar satisfactorio en una tarea ocupacional característica de una profesión, destacando que tales competencias se pueden aprender y expandir, mejorando los desempeños. Para la presente investigación se asume la definición de competencias laborales como la capacidad de articular, integrar y movilizar conocimientos, datos e información, habilidades, capacidades y destrezas, así como valores, comportamientos y actitudes, para lograr un desempeño satisfactorio en una actividad laboral.

Siguiendo a Cano (2008), las competencias no se transmiten, sino que el aprendiz las adquiere a partir de la exposición a experiencias de aprendizaje, es decir, mediante el aprender haciendo. Según Villa y Poblete (2004), existen tres formas de desarrollar las competencias: en la formación previa, antes de la vida laboral activa, por ejemplo, en la universidad; a través de cursos de formación para adultos (autoaprendizaje, no escolarizado); y por el ejercicio

mismo de una actividad en entornos de trabajo, por tanto las competencias laborales pueden ser adquiridas en ámbitos no necesariamente educativos; sin embargo, esta investigación se centra en las competencias laborales adquiridas en las universidades.

## **Competencias laborales y universidades**

Durante las dos últimas décadas del siglo XX, los distintos sistemas educativos en varios países se vieron presionados a transformar sus programas de forma que estuvieran más vinculados a los requerimientos del mercado laboral, surgió entonces la idea de desarrollar un currículum basado en el aprendizaje de competencias (Pérez, 2014). Los antecedentes de este enfoque, se sitúan en Europa entre 1998-1999 con la declaración de Bolonia y posteriormente en el año 2000, con el Proyecto Tuning, que buscaba favorecer la movilidad, cooperación y la convalidación de créditos y títulos. En América Latina, este enfoque se comienza a incorporar desde 2004, con la versión americanizada del referido proyecto (Manríquez, 2012).

Estas iniciativas y otras acciones posteriores han colocado a las competencias en el centro de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones de educación superior, generando una tendencia a estandarizar la educación en los distintos países con el marco común de la Comunidad Económica Europea y la taxonomía global del Foro Económico Mundial, lo cual permitiría patrones generalmente aceptados para la evaluación

de las certificaciones de la fuerza de trabajo a nivel internacional (Belchior, Casquilho y Simões, 2022; Vitanova y Sampanthar, 2023).

En este contexto, las instituciones de educación superior deberían ser el conector entre la formación recibida y la demanda que tienen las empresas, así como desarrollar y poner en práctica estrategias de inserción de los graduados al mercado laboral (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022), jugando en ello un papel importante la dimensión del saber hacer y las pruebas de competencias reales como las pasantías a lo largo del proceso educativo para que los alumnos sean evaluados en sus desempeños y concienticen aquello que es relevante aprender para el mercado laboral.

Sin embargo, existe una brecha entre las competencias adquiridas en la universidad por los egresados y las necesarias en el empleo, que se ha ampliado con el paso del tiempo, lo que provoca que en la actualidad las competencias más demandadas por los empleadores sean ofertadas por otro tipo de instituciones educativas y del mundo laboral (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022; Villarrreal y Estrada, 2023). Además, se ha evidenciado el incremento de la valoración de las certificaciones en detrimento de los títulos universitarios tradicionales para respaldar competencias, principalmente en el área de tecnología (Vitanova y Sampanthar, 2023).

La predominancia de las habilidades sobre los conocimientos e información en los mercados laborales conlleva a

replantearse las competencias a formar en las universidades, pues las personas se contratarán más según sus capacidades para brindar resultados específicos, en lugar de por solo su tiempo, fuerza física, conocimientos e información. El rápido avance de la tecnología pareciera dirigir hacia una economía del post-conocimiento, donde las habilidades desarrolladas posibilitarían vivir con altos niveles de bienestar (Vitanova y Sampantihar (2023).

En este contexto, conviene precisar que toda competencia presenta tres dimensiones fundamentales: cognitiva, procedimental y afectiva (Ruth, 2020). La dimensión cognitiva, incluye los contenidos en un área de especialización, pero también las facultades para conocer y aprender algo (saber conocer). La dimensión procedimental, implica la capacidad operacional de aplicar lo aprendido a la práctica (saber hacer) (Ruth, 2020). Mientras que la dimensión afectiva, involucra valores, actitudes, intereses, emociones, autocontrol y otros aspectos personales relacionados a la tarea a realizar (saber ser y sentir) (Villa y Poblete, 2004). Además, según Cejas et al. (2019) es importante destacar que estos aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales no se adquieren de forma aislada, sino que forman conjuntos articulados entre sí, por tanto, aunque sea más valoradas por los mercados laborales la dimensión del saber hacer, para ser competente en algo se requiere en algún nivel las otras dos dimensiones involucradas.

Ante las tendencias del mercado laboral y las consideraciones de los procesos de formación de competencias, algunas universidades están transformando sus planes de estudios para que estén más orientados a la dimensión del saber hacer, lo cual, según Katz et al. (2021), debe comenzar por revisar el currículo académico; transformando las prácticas educativas, así como incrementar las pasantías (en varias ocasiones a lo largo de la carrera), que permita ganar experiencia al recién graduado, desarrollo de especialización y certificaciones, así como fortalecer las alianzas con empresas públicas y privadas para fomentar la práctica profesional.

### **Competencias laborales y la empleabilidad externa**

Según Villarreal y Estrada (2023), los planes de estudio deben permitir la inserción exitosa del egresado en el mundo laboral, además es importante que las instituciones educativas comprueben el trayecto de sus egresados en cuanto a su vida profesional, especialmente en relación a la utilidad de las competencias promovidas desde la universidad para la empleabilidad, a fin de identificar oportunidades de mejora. En la actualidad, las universidades han venido realizando progresos al enfocar más sus currículos hacia desempeños en la práctica (Oraison, Konjarski y Howe, 2019).

La empleabilidad, es la capacidad que tiene una persona para adaptar sus competencias a las necesidades laborales que las empresas exigen para

contratar a su personal en un determinado puesto (McQuaid y Lindsay, 2005; Tymon, 2013, citados por Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022), incluyen el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir empleo, progresar en él, o cambiarse a otros mejores, adaptándose a los cambios en el mercado de trabajo. Según Villarreal y Estrada (2023), la empleabilidad se evidencia en tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y para movilizarse hacia mejores empleos.

Según Chowdhury (2020), la empleabilidad puede clasificarse en dos categorías, interna y externa. La externa, refiere a la capacidad del empleado para obtener un mejor puesto de trabajo en otras industrias; mientras que la interna, permite avanzar en puestos de trabajo mejores dentro de un mismo sector. Para este artículo se considera exclusivamente la empleabilidad externa, por estar más asociada con la obtención y/o conservación de trabajos en general. De acuerdo a Belchior, Casquilho y Simões (2022), cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es la empleabilidad. Sin embargo, esto depende de que tan demandado es lo aprendido en el mercado laboral y de la capacidad del aprendiz para aplicar los aprendizajes en contextos diferentes. La empleabilidad puede ser desarrollada a través de prácticas laborales o simulaciones de éstas (Chowdhury, 2020).

En la actualidad los requerimientos para el empleo cambian frecuentemente, por tanto, la empleabilidad se debe actualizar constantemente durante toda la

vida laboral activa del profesional, manteniendo un perfil de alta empleabilidad (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022), en este contexto, el aprendizaje autónomo de largo plazo se vuelve una habilidad fundamental. El fomento a la empleabilidad internacional de los egresados universitarios, debe partir de utilizar un lenguaje común que defina los perfiles profesionales, permitiendo la comparación entre las competencias certificadas en las diferentes instituciones educativas (Martínez, González y Rebollo, 2019).

### **Tipos de competencias laborales y la empleabilidad externa**

Existen diversos criterios para clasificar las competencias laborales, para esta investigación se considera un criterio académico formal que distingue entre competencias generales, básicas y específicas; y otro más común a nivel internacional, que las clasifica en dos grupos blandas y duras. A nivel de la formación universitaria las competencias generales, transversales o genéricas son capacidades (aptitudes y actitudes) que los graduados pueden transferir de un contexto laboral a otro rápidamente (OIT, 2020, mencionado por Villarreal y Estrada, 2023), incluyen elementos compartidos comunes a diferentes programas universitarios; las básicas son aquellas compartidas en un área de estudio (carreras de la facultad). En tanto que, las específicas según Ramos et al. (2021), son aquellas capacidades desarrolladas durante la etapa de formación profesional de una carrera universitaria, se consideran propias de una profesión.



Cuando se trata de evaluar la empleabilidad externa, las competencias laborales más relacionadas son las generales; según García et al. (2022), éstas son el factor clave de la empleabilidad, dado que van más allá de un ámbito disciplinar particular, favoreciendo el proceso de inserción socio-laboral del universitario y su adaptación a los cambios que se presentan (Martínez, González y Rebollo (2019). Además, según Belchior, Casquilho y Simões (2022) las competencias genéricas son las más factibles de permitir estrechar la brecha entre las demandas del mercado de trabajo y la formación universitaria. Siendo denominadas como las habilidades del siglo XXI (Oraison, Konjarski y Howe, 2019); en este sentido, por su impacto en la empleabilidad externa este artículo se refiere únicamente a las competencias laborales generales.

Por otro lado, siguiendo a Del Aguila, Rivas y Cruz (2022), las competencias para la empleabilidad se pueden clasificar también en dos categorías, las duras y las blandas. Las competencias duras, son aptitudes más ligadas al coeficiente intelectual, se refieren a conocimientos teóricos-prácticos, habilidades cognitivas, numérico-matemáticas y técnicas, uso de herramientas externas (computadoras, maquinas, y/o utilizar programas), habilidades para programar, capacidad de aprender diversos idiomas y otras adquiridas frecuentemente en institutos de educación (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022).

Mientras que las blandas, son actitudes, comportamientos, formas de

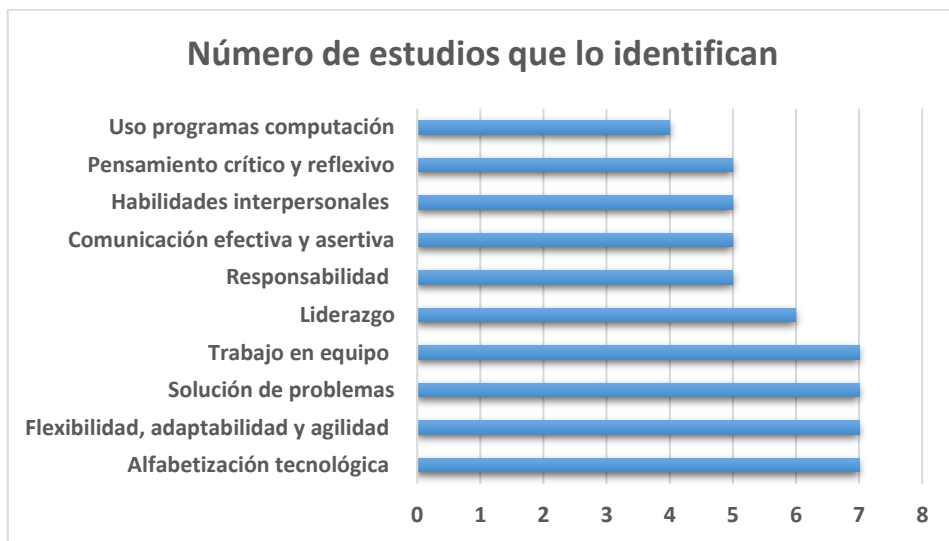
pensar, rasgos y valores ligados a características de la personalidad e inteligencia emocional, combinan habilidades personales, interpersonales y sociales, capacidad de comunicarse e interrelacionarse efectiva y asertivamente con otras personas (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022). Según García et al. (2022), las competencias blandas son una combinación de habilidades, que ayudan a las personas a adaptarse y comportarse en forma positiva. Entre estas comúnmente se cuentan: el trabajo en equipo, la resiliencia, pensamiento creativo y crítico, comunicación asertiva, resolución de problemas, adaptabilidad, entre otras. Según García et al. (2022), las competencias blandas son más demandadas por los empleadores, porque facilitan el trabajo entre individuos, pero, a diferencia de las duras, son más difíciles de enseñar y aprender (Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022).

Las habilidades blandas por ser más genéricas se ajustan a diversos tipos de trabajos, estando, por tanto, más asociadas con competencias generales, en cambio, las competencias duras, están más asociadas a competencias específicas, sin embargo, algunas competencias duras son también generales (como la capacidad de aprender varios idiomas), entonces, en este contexto, toda competencia blanda es general, pero no toda competencia general es blanda. Para este artículo se consideraron las competencias genéricas duras y blandas más valoradas por los empleadores y de mayor relevancia para la formación de economistas.

## Competencias laborales genéricas de mayor demanda en estudios previos

La revisión de la literatura científica permitió encontrar múltiples estudios sobre competencias laborales más demandadas, entre ellos se seleccionaron los 10 que se consideraron más significativos, siendo estos: estudio del Foro Económico Mundial sobre el futuro del trabajo a nivel mundial (World Economic Forum, 2023); Villarreal y Estrada (2023); García et al. (2022); Del Aguila,

Rivas y Cruz (2022); Belchior, Casquilho y Simões (2022); Karatas y Arpacı (2021); Ruth (2020); Chowdhury (2020); Martínez, González y Rebollo (2019) y Oraison, Konjarski y Howe (2019), a partir de los cuales se identificaron las 10 principales competencias generales duras y blandas, más demandadas en la revisión de la literatura; en este sentido, la mayoría son competencias blandas, destacando solo dos duras, alfabetización tecnológica y uso de programas de computación (gráfico 1).



**Gráfico 1. Competencias generales más mencionadas en la literatura científica analizada**  
Fuente: Elaboración propia (2023), a partir de la revisión de la literatura científica

Dentro de las competencias generales duras más mencionadas en los estudios consultados destacaron la alfabetización tecnológica y el uso de

programas de computación. La mayoría (70%) de los estudios revisados (World Economic Forum, 2023; García et al., 2022; Del Aguila, Rivas y Cruz, 2022;

Karatas y Arpacı, 2021; Ruth, 2020; Chowdhury, 2020 y Oraison, Konjarski y Howe, 2019), consideran como uno de los componentes de las competencias generales duras la alfabetización tecnológica, que implica el uso de tecnología en general. Por su parte, García et al. (2022); Del Aguila, Rivas y Cruz (2022); Belchior, Casquilho y Simões (2022) y Chowdhury (2020), representando un 40%, consideran el uso de programas de computación, particularmente los ofimáticos, y dentro de estos especialmente Excel.

En el caso de los componentes de competencias blandas destacan, con igual porcentaje de mención (70%): la flexibilidad, adaptabilidad y agilidad; la solución de problemas; y, el trabajo en equipo. El primer componente, se refiere a la capacidad para manejar nuevas situaciones, adaptación al cambio de forma rápida y efectiva, lo cual fue mencionado por World Economic Forum (2023); Villarreal y Estrada (2023); García et al. (2022); Del Aguila, Rivas y Cruz (2022), Belchior, Casquilho y Simões (2022), Chowdhury (2020) y Martínez, González y Rebollo (2019). Otra mayoría significativa (70%), identificó la solución de problemas que implica el reconocimiento-anticipación. Finalmente, el trabajo en equipo que refiere la capacidad de trabajar en colaboración con otros, según Del Aguila, Rivas y Cruz (2022), los empleadores peruanos en el área de administración en realidad buscan graduados que posean combinación de competencias duras y

blandas, pero con predominio de las primeras.

## **Metodología**

Para identificar las competencias laborales más demandadas en puestos de trabajos susceptibles de ser ocupados por economistas, se diseñó un estudio descriptivo-documental y de campo virtual (elaboración propia, 2023), no experimental, utilizando la técnica del censo, la observación y revisión de fuentes documentales e información disponible en internet, las unidades de análisis fueron publicaciones de los portales web de empleo (específicamente: Computrabajo, Google empleos, Jooble, Indeed y Empleate) sobre demandas de trabajo presencial o remoto, para ser ejecutadas desde Maracaibo, estado Zulia, Venezuela. Para la búsqueda, se utilizaron las palabras clave “economía” y “economista”; el estudio de campo virtual se llevó a cabo entre julio-agosto 2023. Una vez realizado el trabajo de campo la información se organizó en una base de datos en Excel, identificando las primeras 10 competencias generales más demandadas por los empleadores.

## **Resultados y discusión**

En el estudio de campo virtual se encontraron un total de 50 anuncios de demanda de trabajadores, y un total de 52 trabajadores demandados por empresas en el mercado de trabajo dependiente, pudiendo estos clasificarse en 13 puestos de trabajo accesibles para econo-

mistas bajo las consideraciones del estudio, entre los cuales destacaron: analista de crédito y cobranza (25%), analista y asesor de ventas (13,46%) y analista contable (13,46%), como los puestos de trabajo con mayor cantidad de trabajadores demandados (51,92%) del total de trabajadores demandados. Estos datos evidencian las consecuencias en el mercado laboral marabino de la fuerte contracción que ha sufrido la economía venezolana en los últimos años, aunado a la mayor capacidad de empleabilidad de otros profesionales del área administrativa, como el caso de los contadores y administradores.

### **Competencias laborales generales más demandadas en el mercado de trabajo marabino**

Considerando la cantidad de puestos de trabajo que requieren las distintas competencias (duras y blandas), éstas se organizaron jerárquicamente y se identificaron las 10 competencias laborales generales más demandadas en el mercado de trabajo marabino, destacando entre estas: Comunicación efectiva y asertiva (76,92%), manejo avanzado de Microsoft office (76,92%), trabajo en equipo (61,54%), inglés nivel avanzado (oral y escrito) (53,85%), liderazgo (53,85%), siendo todas estas demandadas por más del 50% de los puestos de trabajo considerados (cuadro 1).

**Cuadro 1. Competencias generales más demandadas en puestos de trabajo para economistas desde Maracaibo**

<b>Demanda de competencias generales</b>				
<b>N°</b>	<b>Competencia</b>	<b>N° de puestos de trabajo</b>	<b>Tipo Blanda/Dura</b>	<b>% total puestos de trabajo</b>
1	Comunicación efectiva y asertiva	10	Blanda	76,92
2	Manejo avanzado de Microsoft office	10	Dura	76,92
3	Trabajo en equipo	8	Blanda	61,54
4	Inglés nivel avanzado (oral y escrito)	7	Dura	53,85
5	Liderazgo	7	Blanda	53,85
6	Habilidades interpersonales	6	Blanda	46,15
7	Solución de problemas	6	Blanda	46,15
8	Flexibilidad, adaptabilidad y agilidad	6	Blanda	46,15

9	Manejo de grandes volúmenes de datos	5	Dura	38,46
10	Responsabilidad	5	Blanda	38,46

Fuente: Elaboración propia (2023), trabajo de campo

La competencia comunicativa en idioma natal, que incluye comunicación oral y escrita, formal (gerencial), informal, fluida, efectiva y asertiva, fue la más demandada entre las competencias blandas fundamentalmente por el rol que cumple en las presentaciones de reportes gerenciales y en el devenir de la cultura organizacional. Las competencias de trabajo en equipo, son altamente demandadas para el logro de los objetivos empresariales que generalmente requieren del esfuerzo y habilidades de más de una persona. Mientras que, las habilidades de liderazgo son cruciales a la hora de motivar al personal para alcanzar objetivos establecidos.

En término de las competencias laborales generales duras, destacan las habilidades en el manejo avanzado Microsoft office (demandado en el 76,92% de los puestos de trabajos considerados), e inglés nivel avanzado (hablado y escrito) (53,85%). Dentro de las habilidades ofimáticas destaca el manejo avanzado de la hoja de cálculo Excel, especialmente el uso de funciones relacionadas con el cálculo de impuestos, nominas, y otros, así como el manejo de programas bajo ambiente Windows como Word, PowerPoint, Outlook, y más. La habilidad de comunicación en inglés implica fluidez inglés-español, resultó especialmente solicitado para el caso de

los empleos remotos y puestos gerenciales.

Luego, al comparar estas competencias generales con las 10 primeras consideradas en la revisión de la literatura realizada, se encontró una alta coincidencia (80%). Destacando las siguientes: blandas: comunicación efectiva y asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades interpersonales, responsabilidad, solución de problemas, flexibilidad, adaptabilidad y agilidad; en las duras coinciden: el uso de programas de computación que incluyen Microsoft office en modo avanzado; es decir, de 10 coincidieron un total de 8. Por otra parte, la proporción entre competencias blandas y duras, evidencia una marcada tendencia a favor de las blandas, pues 70% de las diez competencias laborales generales más demandadas son blandas y 30% son duras.

Esta situación es compatible con los resultados de los 10 estudios científicos previos considerados, aunque con una leve variación en la cuantía, pues en conjunto en estos casos la proporción fue de 80% de blandas por 20% de duras. Lo cual concuerda con las apreciaciones de García et al. (2022), de que las habilidades blandas por ser más genéricas están más asociadas con competencias generales; y contrasta con los resultados en el

mercado de trabajo para administradores peruanos, expuestos por Del Aguila, Rivas y Cruz (2022), donde la combinación de competencias demandadas generales favoreció a las duras.

### Competencias generales de la carrera de economía en la Universidad del Zulia y la empleabilidad del economista

En la carrera de economía de la Universidad del Zulia (LUZ), existen actualmente 8 competencias generales (Escuela de economía, 2014)., que aparecen listadas en el Cuadro 2, de las cuales la mayoría (5) son blandas (62,5%) y

3 son duras (37,5%). Del total de competencias generales incluidas en el plan curricular, solo 3 coinciden tanto con los estudios previos como con la demanda en el mercado de trabajo del economista marabino, estas son: tecnología de la información y la comunicación (TIC), responsabilidad social y comunicación, para una coincidencia general del 37,5%. Luego comparando solo con las 10 primeras competencias generales identificadas en la revisión de la literatura, el nivel de coincidencia aumenta al 50% (4 de 8) al incluirse el pensamiento crítico; mientras que, comparando con los resultados del estudio de campo se mantiene en el 37,5%.

**Cuadro 2. Competencias generales de la carrera de economía en la Universidad del Zulia por tipo**

Competencias generales de la carrera de Economía en la Universidad del Zulia	Tipo
Investigación	Dura
Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Dura
Identidad cultural	Blanda
Responsabilidad social	Blanda
Pensamiento crítico	Blanda
Comunicación	Blanda
Ecología y ambiente	Dura
Ética	Blanda

Fuente: Sandrea y Boscán 2023, trabajo de campo

Estos resultados podrían estar influyendo negativamente en la empleabilidad del economista, pues las compe-

tencias generales que componen el currículo tienen poca coincidencia con las demandadas en el mercado laboral, lo

cual también podría estar afectando la cantidad de bachilleres que deciden cursar la carrera. Considerando solo las competencias generales duras, en la carrera de economía solo 1 de 3 tiene coincidencias tanto con el resultado del mercado de trabajo como con los estudios previos considerados, esa competencia denominada “Tecnología de la información y la comunicación (TIC)” esta a su vez asociada con la competencia de manejo avanzado de Microsoft office del mercado laboral marabino, y con alfabetización tecnológica y uso de programas de computación identificadas en la revisión de la literatura.

En cuanto a las competencias generales blandas del plan de estudios de economía, solo 2 de 5 (40%) coinciden con las identificadas en el estudio de campo y en los estudios previos (responsabilidad social y comunicación), en este caso el mayor nivel de coincidencia estuvo con las competencias generales blandas de estudios previos, donde al incluirse el pensamiento crítico, el nivel de coincidencia ascendió al 60%. En términos globales, se encontró que el mayor nivel de coincidencias se registra en las competencias blandas. Del total de competencias generales consideradas en la formación de economista no coinciden con los estudios previos, ni con los resultados del trabajo de campo: investigación, identidad cultural, ecología y ambiente, y ética.

## Conclusiones

Es importante reflexionar sobre el rol de las familias y la escuela básica para la formación de competencias laborales generales blandas, en este caso la sociedad en general debe propiciar la coordinación familia-escuela básica-universidad para fomentar el desarrollo de este tipo de competencias más vinculadas al entorno laboral. Para la formación de competencias laborales en el ámbito universitario, es fundamental identificar las competencias de mayor demanda en el mercado laboral y ajustar los programas formativos para propiciar el desarrollo de las mismas.

Desde el punto de vista teórico, las competencias de empleabilidad facilitan el ingreso al mercado laboral y la conservación de un trabajo decente, bajo el supuesto de que cuantas más competencias generales importantes para el mercado laboral manejen mayor será la empleabilidad en cualquier área; en este sentido, cabe destacar el bajo nivel de coincidencias entre las competencias generales del economista formado en la Universidad del Zulia y las 10 primeras competencias laborales más demandadas por el mercado laboral en o desde Maracaibo, lo cual podría estar afectando negativamente la empleabilidad del profesional así como la cantidad de bachilleres que deciden cursar la carrera de economía.

Para aumentar la empleabilidad externa del economista formado en la Universidad del Zulia, es importante modificar las competencias generales, enfocándolas hacia una mayor coincidencia con las competencias generales más demandadas a nivel local e internacional; en este sentido, se podría eliminar la competencia de identidad cultural, pues no parece tener relevancia para el entorno laboral y más bien incorporar algunas como: flexibilidad, adaptabilidad y agilidad; trabajo en equipo; solución de problemas y habilidades interpersonales. Por otra parte, el cambio climático ha generado una tendencia mundial a empleos verdes que favorecería la persistencia de competencias relacionadas con la sustentabilidad ambiental dentro del programa formativo.

Además, los vertiginosos avances tecnológicos hacen prever cambios importantes en el mercado laboral, especialmente en cuanto a la sustitución de trabajadores humanos por robots inteligentes que tendrán un impacto importante en tareas cognitivas no rutinarias como las asociadas al campo de acción del economista; en este caso, algunas tareas y roles de la profesión podrían ser sustituidos, pero aquellas que involucren una estrecha relación con otros seres humanos y la toma de responsabilidades probablemente sean menos factible (legal y socialmente) de sustitución; sin embargo, ante los cambios en el mercado laboral las competencias generales duras deben incluir algunas que faciliten la interacción con robots inteligentes y

permitan aprovechar el máximo potencial de la inteligencia artificial generativa para aumentar la productividad de los profesionales en el área económica.

Las competencias generales están directamente relacionadas con la empleabilidad externa, siendo las blandas las de mayor relevancia en tal sentido, resaltando para el mercado laboral marabino de economistas, la comunicación efectiva y asertiva, trabajo en equipo y liderazgo. Sin embargo, también algunas competencias duras son importantes para la empleabilidad, como el manejo avanzado de programas de computación ofimáticos y el dominio avanzado del idioma inglés, por tanto, son fundamentales para la empleabilidad competencias generales blandas y duras.

Finalmente, los constantes cambios en el mercado laboral demandan que los profesionales sean capaces de realizar aprendizajes continuos a lo largo de la vida, que se mantengan activos en constante mejora de sus capacidades de empleabilidad.

## **Referencias bibliográficas**

- Belchior, Helena; Casquilho, Inês y Simões, Eduardo (2022). Transversal Competencies for Employability: From Higher Education to the Labour Market. **Journal Education Sciences**. Vol. 12, N° 4, pp. 1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/educsci12040255>. Recuperado el 18 de junio de 2023.



- Cano, María. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. **Revista Profesorado**. Vol. 12, N° 3, pp. 1-16. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712875011>. Recuperado el 28 de junio de 2018.
- Casanova, Ilya; Canquiz, Liliana; Paredes, Ítala e Inciarte, Alicia (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. **Revista de Ciencias Sociales (Ve)**. Vol. XXIV, N° 4, pp. 114-125.
- Cejas, Magda; Rueda, María; Cayo, Luis y Villa, Luisa (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. **Revista de Ciencias Sociales (Ve)**. Vol. XXV, N° 1, pp. 94-101.
- Chowdhury, Faieza (2020). Skills Gap of Business Graduates in the Banking Sector of Bangladesh: Employers' Expectation Versus Reality. **Journal International Education Studies**. Vol. 13, N° 12; pp. 48-57. Disponible en: <https://doi.org/10.5539/ies.v13n12p48>. Recuperado el 16 de junio de 2023.
- Del Aguila, Andrea; Rivas, Luz y Cruz Jose (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. **Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo**. Vol. 13, N° 3, pp. 201-212. Disponible en: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732>. Recuperado el 02 de junio de 2023.
- Escuela de economía. (2014). **Rediseño de la carrera de economía bajo un perfil por competencias. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia**. Acuña, Marianela y González, Thessalys (Coordinadoras). Mayo, 2014.
- García, Jesús; Vázquez, Ana; Quiroga, Anaís y Priegue, Diana (2022) Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective. **Journal Education Sciences**. Vol. 12, N° 3, pp 1-37 Disponible en: <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>. Recuperado el 22 de junio de 2023.
- Karatas, Kasim y Arpacı, Ibrahim (2021). The Role of Self-directed Learning, Metacognition, and 21st Century Skills Predicting the Readiness for Online Learning. **Journal Contemporary educational Technology**. Vol. 13, N° 3, pp. 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.30935/cedtech/10786>. Recuperado el 21 de mayo de 2022.
- Katz, Raúl; Jung, Juan; Lugo, María; Sabaté, Félix (2021). **Análisis de la oferta académica existente para el desarrollo de habilidades en tecnologías 4.0 en Panamá**. Corporación Andina de Fomento (CAF). ISBN:978-980-422-241-2. Disponible en: <https://scioteca.caf.com>. Recuperado el 02 de junio de 2023.

- Manríquez, Luis (2012). ¿Evaluación en competencias? **Revista Estudios Pedagógicos**. Vol. XXXVIII, N° 1, pp. 367-380. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173524158023>. Recuperado el 03 de marzo de 2022.
- Martínez, Pilar; González, Cristina y Rebollo, Nuria (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. **Revista de Investigación Educativa**. Vol. 37, N° 1, pp. 57-73. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>. Recuperado el 03 de marzo de 2022.
- Oraison, Humberto; Konjarski, Loretta y Howe, Samuel (2019). Does university prepare students for employment? Alignment between graduate attributes, accreditation requirements and industry employability criteria. **Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability**. Vol. 10, N° 1, pp. 173-194. Disponible en: <https://eric.ed.gov>. Recuperado el 03 de marzo de 2022.
- Pérez, María (2014). Evaluación de competencias mediante portafolios. **Revista Perspectiva Educativa. Formación de Profesores**. Vol. 53, N° 1, pp. 19-35. Disponible en: <http://perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/view/213>. Recuperado el 08 de marzo de 2022.
- Ramos, Emma; Otero, Carlos; Heredia, Flor y Sotomayor, Gioconda (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. **Revista de Ciencias Sociales (Ve)**. Vol. XXVII, N° 2, pp. 451-466. Disponible en: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35933>. Recuperado el 23 de junio de 2023.
- Ruth, Cheptoo (2020). The Role of Competency in Curbing Youth Unemployment: Competency-based Curriculum Approach. **Shanlax International Journal of Education**. Vol. 8, N° 4, pp. 33-37. Disponible en: <https://doi.org/10.34293/education.v8i4.3343>. Recuperado el 16 de junio de 2023.
- Villa, Aurelio y Poblete, Manuel (2004). Practicum y evaluación de competencias. **Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado**. Vol. 8, N° 2, pp. 1-19. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56780203>. Recuperado el 14 de marzo 2022.
- Villarreal, Erika y Estrada, Alicia. (2023). Competencias de empleabilidad de los egresados en educación superior: Un enfoque de la industria maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas, México. **Revista Apuntes de Ciencia & Sociedad**. Vol. 11, N° 1, pp. 94-101. Disponible en: <https://dialnetmunirioja.es>. Recuperado el 16 de junio de 2022.

- Real Academia Española (2023). **Diccionario de la lengua española**. Fundación la Caixa Disponible en: <https://www.dle.rae.es>. Recuperado el 23 de junio de 2023.
- Vitanova, Bozhanka y Sampanthar, Kes (2023). **Como aprovechar tus habilidades en la economía de la inteligencia artificial y el post-conocimiento**. 18 abril. Artículo de opinión sección trabajo y habilidades del foro económico mundial. Disponible en: <https://es.weforum.org>. Recuperado el 02 de junio de 2023.
- World Economic Forum (2023). **The future of jobs report 2023**. Disponible en: <https://es.weforum.org>. Recuperado el 02 de junio de 2023.