

Experiencia innovadora en las competencias académicas como apoyo para lograr competencias laborales en los estudiantes de IX semestre del programa de negocios internacionales en la asignatura Negociación Internacional

### **Carlos Alfonso Márquez Ángel**

Postulado Postdoctorado en Los procesos sintagmáticos de la ciencia y la investigación de la International Lifelong Learning University “ILLU” de curazao, Doctor en ciencias de la Educación con énfasis en gerencia educativa de la universidad metropolitana de educación ciencia y tecnología – UMECIT – de ciudad de panamá (república de panamá); Magister en gestión de organizaciones de la universidad EAN- QUEBEC. Especialización en Gerencia empresarial universidad de Córdoba, Egresado de la facultad de ciencias económicas, administrativa y contables de la universidad del Sinú, del programa de Administración de Empresas; Docente investigador Universidad de Córdoba. Montería; Colombia. Correo electrónico: [cmarqueza2004@yahoo.com](mailto:cmarqueza2004@yahoo.com)

### **Resumen**

Las competencias laborales en la actualidad juegan un papel relevante en materia de talento humanos, tomando en cuenta que el concepto de éstas, que actualmente existe, es totalmente diferente al utilizado en años anteriores, puesto que cuando se habla de ser competente en el ámbito laboral, se refiere a los conocimientos (saber), actitudes, (saber ser) y habilidades (saber hacer) que posee una persona en relación a su desenvolvimiento profesional. La presente experiencia innovadora en la asignatura Negociación en el Programa de Negocios internacionales de la Universidad de Córdoba, es de tipo

descriptivo, tuvo como objetivo principal determinar las competencias laborales que deben fortalecer los estudiantes para su futuro profesional el Ser, el saber, Y el hacer, que abarca las actitudes y las aptitudes que deben tener y poseer un profesional en Negocios internacionales.

Para la realización del mismo, se trabajó con la población de 35 estudiantes, los cuales se dividieron en equipos 4 integrantes tomando un país y representándolo en su cultura, moneda e idiomas para posteriormente negociar en los diferentes establecimientos comerciales del Centro Comercial Buenavista de la Ciudad de Montería.

### **Palabra claves**

- Innovación
- Habilidades
- Competencia
- Negociación
- Globalización

### **Introducción**

La globalización que ha tenido la economía mundial durante los últimos años ha transformado las relaciones comerciales entre países, empresas y personas, conformando alianzas y cristalizando negociaciones para enfrentar con mayor fortaleza los desafíos del siglo XXII, para su crecimiento económico de las empresas que liderarían nuestros estudiantes en un futuro cercano, donde deben tomar en cuenta el continuo avance en todas las áreas que integran la organización, persiguiendo convertirse en una “organización competitiva”.

El mercado internacional sufre cambios acelerados y las empresas deben tener la capacidad de plantear, diseñar y desarrollar Ventajas Competitivas y ventajas comparativas que les permitan evolucionar para poder alcanzar, sostener y mejorar su posición en el entorno socioeconómico. Las ventajas competitivas y comparativas involucran una serie de nuevas prácticas de gerencia, nuevos procesos que construyan organizaciones más efectivas y una administración integral del capital humano. Como resultado permiten a las organizaciones lograr la excelencia, logrando productos o servicios con excelente calidad, que les permitirán obtener beneficios sostenibles y rendimientos superiores a los de sus competidores. La Gestión de talento Humano involucra las competencias laborales, es decir que necesitan contar con personal "Competente" que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado, porque hay que recordar que lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del talento de su gente que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo. (INTECAP, 2003, p.66)

La competitividad de hoy día donde como profesionales debemos diferenciarnos, con el fin de lograr un liderazgo con nuestra marca personal debe segmentarse en la humanidad y la gran movilidad de las personas exige cada vez más de personal con un excelente desempeño donde solamente existe una forma de lograrlo y es que en las instituciones académicas se gestione el talento humano por competencias; posteriormente en las empresas se reafirman las competencias que son las capacidades de una persona para tener un desempeño exitoso en un contexto determinado o en cualquier contexto. Competencia laboral es la capacidad que posee una persona para desempeñarse en diferentes contextos locales e internacionales y con base en los requerimientos de calidad.

Los teóricos plantean diferentes taxonomías, sin embargo, la utilizada en el presente trabajo se apoya en la de Mc Lelland y Edgar Morin, apoyada por la UNESCO, los cuales las clasifican en tres, las del saber, las del saber hacer y las del ser. La Gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de talento humano, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente.

Para el caso de los estudiantes de noveno semestre de la Universidad de Córdoba, quienes venían manejando un enfoque teórico en la asignatura de Negociación Internacional, por medio del análisis académico, se tuvo la cimentación para estructurar una propuesta de gestión innovadora al desarrollo de las clases durante el Semestre 2016-2, integrando la teoría aprendida con la práctica en la visita al Centro Comercial Buenavista de la Ciudad de Montería.

El Talento Humano, es parte fundamental en el desarrollo y éxito de cualquier institución, sin importar el tamaño de la misma, partiendo de ese rol tan importante que el colaborador juega como emprendedor o en el progreso empresarial, surge la necesidad de tener personal altamente competente y capaz de cumplir con los objetivos y metas de la empresa. Las competencias laborales en la actualidad juegan un papel relevante en materia de recursos humanos, puesto que al hablar de ser competente en el ámbito laboral, se refiere a los conocimientos (saber), actitudes, (saber ser) y habilidades (saber hacer) que posee una persona en relación a su desenvolvimiento profesional. Durante muchos años la administración, gestión de recursos humanos y los procesos de reclutamiento y selección se han realizado de manera empírica dentro de las empresas, descartando el soporte técnico-científico que lo anterior merece. Sin embargo con la globalización, haciéndose cada vez más presente en el mercado guatemalteco, se hace necesario tecnificar los procesos de gestión y planeación del recurso humano acorde a la necesidad para estar a la altura de dichas exigencias.

Para lograr un alto nivel competitivo, las competencias laborales se han convertido, en las instituciones Universitarias un reto con el fin de generar egresados hacia la creación de empresas, siendo un aspecto de importante relevancia en los últimos tiempos; pues se pretende que el Talento Humano esté preparado para cumplir con las expectativas que la empresa demanda hacia el alcance de sus metas.

La competencia es la suma de la eficacia de la personalidad necesaria para un puesto de trabajo y realizar exitosamente una misión en un área determinada de la empresa, garantizando el éxito de su función y por consiguiente para la empresa.

La importancia del presente proceso innovador fue identificar y conocer las competencias de los estudiantes para el desarrollo de su profesión en su futura vida laboral

La población utilizada fueron 35 alumnos sometidos al estudio, los resultados lograron identificar y establecer las competencias laborales para las diferentes actividades que realizarían en un futuro profesional; la cual fue: desarrollar un proceso de negociación en los diferentes locales comerciales y restaurantes del centro comercial, los resultados fueron satisfactorios.

Se concluyó que los conocimientos, las habilidades, las actitudes, las aptitudes, las destrezas y el manejo de los diferentes idiomas utilizados, fueron fortalecidos para un óptimo profesional de negocios internacionales.

### **Justificación**

La competencia entre profesionales de la misma área, exige hoy día un esfuerzo sobredimensionar para mantenerse vigente en un mercado altamente agresivo, por tal razón la práctica innovadora implementada a los estudiantes de noveno

semestre del programa de Negocios Internacionales busca un contacto directo con el entorno; además lograr que se preparen en competencias laborales que le permitan desempeñarse con éxito en su vida laboral; en el desarrollo de la asignatura se busca de este objetivo rediseño en la forma de ejecutar las clases de acuerdo a un grupo de competencias que deben adquirir los estudiantes a lo largo de su formación, sin embargo no existe una medición sobre cómo se encuentran los estudiantes en un grupo de competencias laborales básicas que son requeridas por el perfil de un negociador internacional próximos a ingresar al mundo laboral.

### **Objetivo General**

Fomentar las competencias laborales frente al entorno empresarial de la ciudad de Montería

### **Objetivos Específicos**

Aplicar los conocimientos teóricos en el desarrollo de la visita al Centro Comercial Buenavista.

### **Definición de Competencia Laboral**

“El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”.

Es conocida también como un “conjunto de actividades, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

### Aspectos importantes de las Competencias Laborales



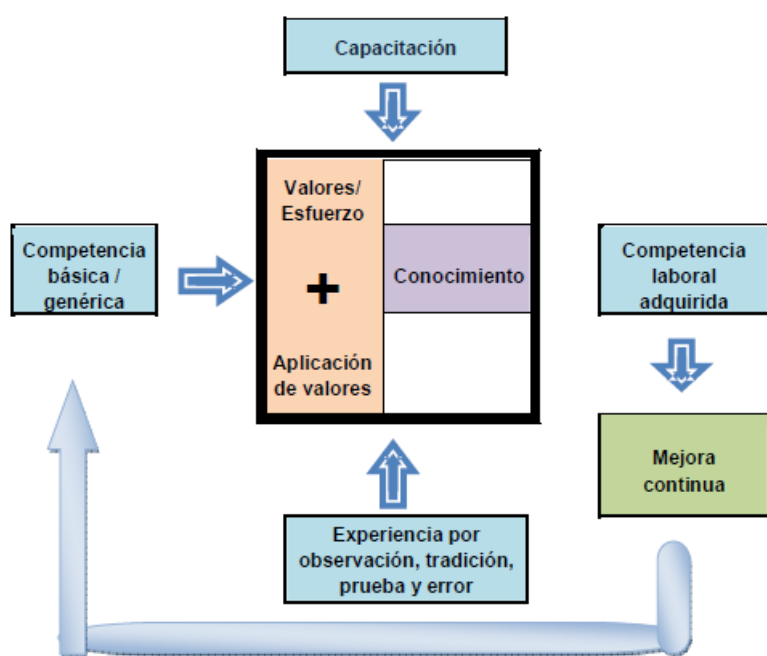
### Adquisición de Competencias

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Esta se adquiere a lo largo de la vida productiva del individuo, por lo que juega un papel importante la experiencia y la capacitación.

Las competencias no son una simple aptitud o un conjunto de éstas, como se dio anteriormente, se refiere a aptitudes, destrezas, actitudes y conocimientos en diferentes

situaciones de trabajo. La persona, entonces, debe tener la capacidad de regular sus actividades para poder desarrollarlas.

Las competencias laborales pueden adquirirse por medio de dos fuentes principalmente: la primera por capacitación y la segunda a través de la experiencia adquirida en el trabajo por observación, tradición o prueba y error.



Fuente: Gestión por Competencia Laboral. INTECAP. 2003. p 59

Evidencias de los estudiantes de noveno Semestre del Programa de Negocios Internacionales de la Universidad de Córdoba





En el sotano del Centro Comercial Buenavista, antes de iniciar la jornada de practica.





En el Primer piso del Centro Comercial, iniciando la practica en visita de los diferentes establecimientos comerciales y restaurantes.



En la plazoleta de comida del Centro Comercial





Primer piso del Centro Comercial





Estudiantes en Zona de descanso del Centro Comercial.

### **Conclusiones**

Los estudiantes lograron el objetivo de las prácticas visitando cada equipo más de 5 establecimientos comerciales lo que le permitió fortalecer las competencias del saber, las del saber hacer y las del ser.

Los estudiantes manejaron de forma espontánea el acercamiento de las personas lo cual fortalece la generación de relaciones públicas.

El manejo del dinero extranjero en el momento de hacer las conversiones el estudiante logro hacer las negociaciones de manera correcta.

A través del ser el estudiante el estudiante experimento la emoción al establecer nuevas amistades.

Se encontró que los establecimientos comerciales, restaurantes, inclusive Cinemark de Centro Comercial de Buenavista de montería no se encuentran con el talento humano capacitado para la atención del multiculturalismo.

### **Recomendaciones**

Implementar de manera permanente el desarrollo de otras asignaturas mediante la salida del estudiante al campo de acción.

La universidad debe propiciar espacios de laboratorios empresariales para que los estudiantes desde primer semestre comiencen a desarrollar clases teórico prácticas para ir penetrando al estudiante al mundo empresarial.

Fortalecer en el estudiante la seguridad en sí mismo al momento en que se enfrenta al mundo laboral.

Realizar negociaciones entre los estudiantes con el fin de generar habilidades y destrezas al momento de negociar.

### **Bibliografías**

David. ROBBIN Stephen. Administración de Recursos Humanos. Limusa Wiley. México. 1995.

DUCCI, María Angélica, “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”, en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

CHIAVENATO Idalberto. Gestión del talento Humano. Mac Graw Hill. Mexico. Primera edición 2007.

FRED Davis. Administración de Recursos Humanos. Pentice Hall. Mexico.

GALLART, M. Antonia; Jacinto, Claudia, "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo", en: Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

GUTIÉRREZ, Martha Lucia. Énfasis de gestión por competencias. Facultad Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia. 10 de febrero de 2006.

HARRINGTON, HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO Carlos,  
BAPTISTA LUCIO Pilar, Metodología de la investigación, Mc Graw Hill, Año 1997.