

45

EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS GENERALES EN JÓVENES UNIVERSITARIOS PARA EL EMPRENDIMIENTO SUSTENTABLE

THE DEVELOPMENT OF GENERAL COMPETENCES IN YOUNG UNIVERSITY STUDENTS FOR SUSTAINABLE ENTREPRENEURSHIP

Zoila Pesantez¹

E-mail: zpesantezc@ulvr.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6701-5483>

Karla López¹

E-mail: kclopezc@ulvr.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6526-0792>

Rubén Paz¹

E-mail: rpazm@ulvr.edu.ec

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0891-7396>

¹Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pesantez, Z., López, K., & Paz, R. (2021). El desarrollo de las competencias generales en jóvenes universitarios para el emprendimiento sustentable. *Revista Conrado*, 17(82), 402-410.

RESUMEN

El emprendimiento es una política de estado promovida desde la Agenda 2030 con el fin de disminuir la desocupación existente en las economías de ingresos bajos y medios. Por ello, es necesario que los gobiernos promuevan la educación de calidad a través de la praxis de competencias que les permitan a los estudiantes asumir con éxito el empleo, sea este en dependencia o a través del emprendimiento, de allí la importancia que tiene el tema del presente estudio realizado a los estudiantes de los últimos cinco semestres de la Carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, en relación al desarrollo de competencias generales en el aula o en otros escenarios. El estudio es de tipo Documental, Bibliográfico y Descriptivo, desarrollado con los métodos estadístico, analítico, sintético entre los más importantes. Como técnica se utilizó la encuesta para valorar el desarrollo de las competencias generales para el emprendimiento. Los resultados reflejan que las competencias genéricas personales son las menos desarrolladas en la carrera, entre ellas y en orden de importancia: la creatividad, capacidad de abstracción y análisis, tomar decisiones, aprendizaje autónomo y la motivación. Lo que difiere con las competencias relacionadas a los valores (apreciación de la diversidad social y cultural, la que comparte el primer lugar de mayor desarrollo junto con la organizativa (capacidad de gestión de la información), seguida por compromiso ético y solidario y actuar con servicio de ciudadanía, vocación de servicio público y equidad.

Palabras clave:

Emprendimiento, competencias generales, educación de calidad, empleo.

ABSTRACT

Entrepreneurship or independent work is a state policy that has been reinforced through the decades and it is promoted since the Agenda 2030 with the purpose of diminishing the unemployment existing in the economies of low and average incomes, for this it is necessary that the governments help out with a quality education through the praxis of professional competences (general or generic) that might allow the students assume with success in their jobs, they could be either dependent or independent, from there the importance that has this topic for the study done to the students with the last five semesters from the Career of Economy at Universidad Laica Vicente Rocafuerte in Guayaquil, in relationship to the development of general competences in the classrooms and some other settings. The study is Documentary, Bibliographical and Descriptive, developed with the statistical, analytical, synthetically methods among the most important. As technique it was used the survey to value the development of the general competences for the entrepreneurship. The results reflect that the general personal competences are the least developed in the career, among them and in order of importance we have: creativity, abstraction ability, and analysis: decision taking; autonomous learning and motivation. All of these differ from the competences related to the values (appreciation to the social and cultural diversity, which share the first place of the highest development along with the organizational competence (ability for information transmission), followed by ethical and solidary commitment that work as citizen service, service of public vocation and equity.

Keywords:

Job, independent work, professional competence, higher education.

INTRODUCCIÓN

La ruta a seguir en materia de emprendimiento hacia el 2030 la establece la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) quien reconoce la necesidad de buscar soluciones oportunas a uno de los graves problemas que aqueja a los países de menores ingresos per cápita en materia de “empleo” en el objetivo 8 de la Agenda 2030 sobre “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos”, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015) ratifica la necesidad de crear empleos, debido a *“la continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015”* (p.23)

Por ello, los países de la región están aunando esfuerzos en sus políticas económicas y sociales para promover el empleo especialmente para los jóvenes, ya que constituyen el grupo etario de mayor vulnerabilidad por el desempleo. Así también reconoce la Organización Internacional del Trabajo (2018), que *“la persistencia del desempleo y la falta de oportunidades de empleos de calidad siguen obstaculizando la búsqueda de un trabajo decente entre los jóvenes”* quienes frente a este panorama deciden incorporarse a plazas informales con bajas remuneraciones y sin protección social. Aseveración que ha sido ratificada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) quien establece que los jóvenes desempleados en el mundo sumaron alrededor de 71,1 millones en 2018, lo que eleva la tasa de paro laboral para el sector a 13,1 por ciento.

La región Latinoamérica es según la fuente anteriormente mencionada la tercera en número de jóvenes desocupados, situación que ha puesto en el debate a escala mundial a tomar medidas que asuman este desafío. Según el Informe Panorama Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (2018), afirmó que *“la tasa de desocupación promedio en la región continúa cercana a 20% (19,6% al tercer trimestre), lo que implicó que uno de cada cinco jóvenes en busca de empleo no consigue nada, generando en ellos, desaliento y frustración por la falta de oportunidades”*.

Además, la fuente antes mencionada reconoce que las mujeres constituyen otro grupo vulnerable, ya que sumado a la falta de oportunidades los salarios siguen siendo desiguales para ellas. Aunado a ello, el problema del crecimiento del endeudamiento público ha provocado en

muchos países la tendencia en la disminución del gasto público, que ha ocasionado que el empleo estatal disminuya drásticamente, mandando a la desocupación a miles de personas.

Ante esta problemática y frente al fenómeno migratorio que vive la región, provoca mayor erosión en el mercado laboral, Ecuador no es la excepción, pese a que la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) considera al trabajo como una responsabilidad del Estado y un derecho de los ecuatorianos, no es posible aún visibilizar resultados que mitiguen este problema, sino más bien el número de desempleados sigue en aumento, como lo revela la Revista Gestión Digital:

La situación laboral de los jóvenes del país no es la mejor, al menos así lo reveló un estudio del Grupo Adecco (empresa digital de marketing y comunicación). Para llegar a estas conclusiones, la empresa realizó una encuesta a jóvenes a nivel nacional de entre 18 y 30 años. Los principales resultados revelaron que 28% tiene empleo, mientras que 72% no ha encontrado todavía una posición laboral, lo que mantiene la tendencia de 2018 (Grupo Adecco, 2018).

Debido a ello, muchos países inmersos en el problema tratan de promover los llamados emprendimientos, mediante políticas fiscales de incentivo o también créditos para los emprendedores vanguardistas o que generen plazas de empleo.

De acuerdo con Rengamani & Shameem (2018), a través de una iniciativa emprendedora, el individuo aplica una serie de conocimientos, habilidades y competencias que le permiten alcanzar el objetivo perseguido.

Fagerholm, et al. (2018), señalan que los programas educativos y capacitadores, influyen de manera positiva en el favorecimiento del espíritu emprendedor y esto ha sido demostrado en trabajos previos.

Como lo manifiesta en los importantes aportes a la teoría de emprendimiento Mises (2011), identifica tres características de un emprendedor:

1. Es un evaluador. Es decir que calcula beneficios y costos numéricos, en base a los mismos realiza elecciones, y al realizarlas descubre nuevas necesidades y nuevos factores de producción. Construye imágenes de las futuras acciones que pueden realizar otros individuos que actúen en el mercado.
2. Es la de empresario, el emprendedor construye la decisión de cómo utilizar los factores, para producir mercaderías.

3. Por último, rescata que el emprendedor soporta la incertidumbre, ya que actúa en función del futuro y no conoce exactamente las acciones que otros seres humanos llevarán a cabo. (s/p)

A partir de estas características, es importante destacar el papel que la educación juega en la formación del emprendedor, se debe reconocer que han existido casos extraordinarios a escala mundial de emprendimientos exitosos sin mediación pedagógica, pero con el avance vertiginoso de la tecnología y por ende de las ciencias, cada vez más, el emprendedor necesita desarrollar competencias que le permitan mantenerse en el tiempo, ya que en muchos países de la región se registra el cierre de emprendimiento (Ferrer, 2016).

Un análisis promedio acumulado de la mortalidad de empresas creadas entre los años 2000 y 2012, permite concluir que después de tres años de creación el 26,73% de las empresas se cierran, después de siete años el 40,41% y doce años después han desaparecido el 48,14%, identificando entre algunos factores causantes de esta mortalidad: El bajo perfil del emprendedor, insuficiente planeación estratégica y de mercado, alta competencia en el mercado, deficiente planificación financiera y baja generación de valor agregado. Además, se encontró evidencia significativa de la relación entre la supervivencia y variables como el tamaño y el sector económico.

En este sentido es importante destacar que Ecuador es uno de los países que lidera en emprendimientos, lamentablemente decaen también entre un 50% y 75%, siendo las principales causas las que destaca la página digital Destino Negocio edición Ecuador sobre 8 factores por los que fracasan el 90% de las Pymes (Tabla 1):

Tabla 1. Factores por los que fracasan las Pymes en Ecuador.

Liderazgo	Muchos líderes tienen temor al delegar ciertas decisiones a los empleados, especialmente cuando factores externos repercuten en la empresa, fomentando sin querer el individualismo y no el trabajo en equipo, al tener una visión incompleta generalmente la atención siempre estará en lo que se domina.
El Equipo	En muchas ocasiones la escasa capacitación de líder no le permite reclutar el personal competente, siendo la causa principal del cierre de las empresas, se teme al asesoramiento de los expertos y mucho más al pago de salarios justos que incentiven a los trabajadores.
El mercado	Los costos de la inversión de promoción y de la investigación del mercado son vistos como gastos, además no se suelen considerar las necesidades y quejas de los clientes, lo que ocasiona la mala atención. Muchas veces falla también el no conocer el tipo de cliente específico y el plan de ventas. No se conocen las debilidades propias y las fortalezas de la competencia.

La planificación	La inexistencia de un plan de negocio con objetivos a largo plazo es la causa de desaparecer con el tiempo los emprendimientos, además si existen objetivos de corto plazo no han sido socializados con los empleados. Generalmente no se visualizan los riesgos potenciales para prevenirlos.
La operación	Los procesos productivos no están definidos, ni organizados; lo que ocasiona altos niveles de desperdicios por el mal manejo de inventarios, altos costos por re-trabajos y errores, escasa capacidad de técnica para reclutar el personal idóneo, deficientes controles de calidad o exageración de ellos. Lo que es peor que los problemas se esconden o se resuelven tardíamente.
Proveedores	Erróneamente se escoge a los proveedores por la amistad, intuición o por el precio de los productos y no se los evalúa o se les hace un seguimiento. Es importante mantener buenas relaciones con los proveedores (pagos oportunos). Así también puede ocasionarse la inmovilización de capital por el alto stock, altos gastos de mantenimiento y pérdidas por la obsolescencia de productos.
Resultados	La falta de gestión de indicadores o el cumplimiento de objetivos lleva a que los resultados se vayan visualizando intuitivamente por parte del dueño del emprendimiento por comentarios de los mandos medios. En tanto que en los micro-emprendimientos los costos fijos no se contabilizan en los costos totales, lo que da una visión errónea de la rentabilidad del emprendimiento.
Mejora continua	Los problemas se van resolviendo como se presentan, sin ninguna estrategia que permita la mejora continua del emprendimiento, sin un análisis prolijo de los acontecimientos y de las tendencias.

Ante esta situación los gobiernos deben priorizar la educación de calidad como un objetivo relevante para la solución al desempleo, el talento humano requiere de habilidades cada vez de mayor cognición para sumir el reto de conseguir y mantener un empleo de calidad. Y mucho más si lo que se quiere es emprender con ideas innovadoras, donde la creatividad, las relaciones interpersonales y sobre todo el conocimiento y desarrollo de competencias laborales sean la fortaleza en la educación superior. En este sentido Ecuador como muchos países de la región, ya lo promueve en sus Constituciones como un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y condición indispensable para el buen vivir, y ratifica en:

Artículo 27 La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el

conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En este sentido se presenta la investigación El desarrollo de las competencias generales para el emprendimiento: Una perspectiva de los estudiantes de la Carrera de Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

DESARROLLO

El enfoque por competencias en la educación se remonta a los años 20 del siglo pasado, y es el profesor McClelland de la Universidad de Harvard que a través de un artículo cuestiona los exámenes académicos frente al fracaso o éxito que tienen los estudiantes en la vida laboral, y sostenía que no siempre el primero de la clase era el que mayor éxito tenía en el trabajo. A partir de ahí el término competencia fue estudiado por un sinnúmero de investigadores a escala mundial y fueron Estados Unidos de Norte América y Europa quienes dieron pasos importantes en esta materia. El término fue ligado al empleo, a la academia y al gobierno como una política de estado.

Sin duda alguna, los modelos basados en competencias, tienen en común que van dirigidos a mejorar los resultados de las empresas a través del perfeccionamiento de los empleados, pero para ello se requiere el compromiso de las Instituciones de Educación Superior (IES), afín de ser coherentes con el principio de movilidad que facilitan los llamados “créditos” y de la educación continua, que permita a los jóvenes y adultos desarrollarse en el ámbito personal y profesional, en un proceso que debe durar toda la vida a fin de que no se produzca la desactualización de los conocimientos que es la causante en gran medida del desempleo.

En este sentido el Consejo de Educación Superior en el Reglamento de Régimen Académico de Ecuador en el Artículo 3 sobre Objetivos- sostiene en el literal d. ***“Articular la formación académica y profesional, la investigación científica, tecnológica y social, y la vinculación con la colectividad, en un marco de calidad, innovación y pertinencia”***. (Ecuador. Consejo de Educación Superior, 2013)

El desarrollo de las competencias es sin duda alguna un reto de las instituciones de educación de calidad, éstas se relacionan con los términos :pericia, aptitud, idoneidad, capacidades, destrezas, habilidades o cualidades internas que los estudiantes han desarrollado a lo largo de los estudios y han sido definidas por un sinnúmero de autores, entre los que se destaca: la Organización para la

Cooperación y Desarrollo Económico (2002), en el documento DESECO (Definition and Selection of competentes) como ***“la habilidad para responder a las demandas o llevar a cabo tareas con éxito y consistentes con las dimensiones cognitivas y no cognitivas”***.

Viloria (2017), propone la necesidad de trabajar con los docentes una serie de competencias que le faciliten la enseñanza sobre el emprendimiento para la innovación, en las que se incluyen competencias empresariales (iniciativa empresarial, capacidad de trabajo en equipo, y percepción de riesgos), actitudes y atributos (creatividad, responsabilidad social y liderazgo) y competencias tecnológicas. Las universidades están llamadas a responder a las necesidades laborales a través del proceso de aprendizaje para de alcanzar la formación del perfil emprendedor social, en donde se promueva la creatividad e innovación.

Promover competencias se traduce en el actuar de la persona en los cinco elementos de las competencias que Almaguer Mojena (2014), manifiesta y que se relacionan con estos elementos:

- Saber: conocimientos técnicos desarrollados en la institución.
- Saber Hacer: habilidades técnicas, sociales, cognitivas, etc. que permiten poner en práctica los conocimientos.
- Saber Estar: actitudes acordes al medio al que se deban desenvolver los jóvenes (normas, valores, cultura).
- Querer Hacer: motivación y responsabilidad de los jóvenes al realizar comportamientos propios de la competencia.
- Poder Hacer: la capacidad personal y el grado de favorabilidad del medio.

Es relevante distinguir a las competencias específicas que se relacionan con la profesión de las competencias genéricas, llamadas también transversales o generales, que están asociadas a los conocimientos, valores, habilidades y destrezas que permitirán a los estudiantes asumir de mejor manera las actividades laborales. Las competencias sean estas específicas o generales requieren de praxis en el aula o fuera de ella a través de las llamadas actividades académicas, pero hay una diferencia entre los dos tipos de competencias y es que las generales deben ser asumidas indistintamente por todas las asignaturas.

El término empleabilidad está estrechamente ligado a competencia, una persona que disponga de ellas estará en capacidad de mantenerse empleado a lo largo de su vida. Sin embargo, la tecnología y el avance de la ciencia

han generado cambios profundos en el mercado laboral, que hoy más que nunca se caracteriza por su dinamismo, donde entran y salen trabajadores capacitados en busca de mejores oportunidades.

El desarrollo de las competencias generales se vincula a una formación profesional integral, en la cual no sólo se toma en cuenta los conocimientos, sino cómo éstos se aplicarán en la actividad laboral. Para ello, se requiere que se complementen los conocimientos y habilidades de la persona con el desempeño que requiere la empresa, es decir, no sólo tiene que poseer la competencia, sino, aplicarla.

Según González & Wagenaar (2006), se identifican treinta competencias genéricas clasificadas en tres categorías: competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas (Tabla 2).

Tabla 2. Competencias genéricas.

Competencias instrumentales	Competencias que tienen una función instrumental Habilidades cognitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos. Capacidades metodológicas para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas. Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información. Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.	1. Capacidad de análisis y síntesis. 2. Capacidad de organizar y planificar. 3. Conocimientos generales básicos. 4. Conocimientos básicos de la profesión. 5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua. 6. Conocimiento de una segunda lengua. 7. Habilidades básicas de manejo del ordenador. 8. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). 9. Resolución de problemas. 10. Toma de decisiones.
competencias interpersonales	Competencias que facilitan los procesos de interacción social y cooperación. Capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético.	1. Capacidad crítica y autocrítica. 2. Trabajo en equipo. 3. Habilidades interpersonales. 4. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar. 5. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas. 6. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. 7. Habilidad de trabajar en un contexto internacional. 8. Compromiso ético.
Competencias sistemáticas	Destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Las competencias sistemáticas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.	9. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 10. Habilidades de investigación 11. Capacidad de aprender. 12. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. 13. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad). 14. Liderazgo 15. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países. 16. Habilidad para trabajar de forma autónoma. 17. Diseño y gestión de proyectos. 18. Iniciativa y espíritu emprendedor. 19. Preocupación por la calidad. 20. Motivación de logro.

Fuente: González & Wagenaar (2006).

Guerrero, et al. (2016), indican que las competencias transversales que contribuyen a la formación en emprendimiento suelen ser:

- Instrumentales, como pueden ser la comunicación oral, toma de decisiones, resolución de problemas, o los conocimientos tecnológicos.
- Interpersonales, como son el trabajo en equipo, creación de redes de contactos, cooperación y diálogo con otras personas, ética, o el compromiso y responsabilidad social.
- Sistemáticas, como, por ejemplo, la identificación de retos y oportunidades, diseñar nuevos productos/servicios, gestión, planificación, o la comercialización.

Se han elegido cuatro subgrupos de competencias generales: 1. Competencias genéricas personales; 2. Competencias genéricas relacionadas con valores 3. Competencias genéricas vinculadas al conocimiento; 4. Competencias genéricas organizativas

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue de tipo Documental, Bibliográfico y Descriptivo. Se utilizaron los métodos estadísticos, analítico-sintético entre los más importantes. Como técnica se utilizó la encuesta dirigida a los estudiantes de los últimos semestres de la Carrera de Economía, cuyo objetivo fue: valorar el nivel de desarrollo de las competencias genéricas para el emprendimiento según apreciaciones de los estudiantes de la Carrera de Economía, a partir de una escala cuali-cuantitativa.

Población

Según Murray, & Larry (2005) el tamaño adecuado de la muestra para una encuesta relativa a una población finita está determinado en gran medida por:

1. Prevalencia estimada de la variable considerada (en este caso fue el número de estudiantes matriculados en los últimos cinco semestres de la carrera de Economía de la ULVR).
2. Nivel de significación (α) o de confianza ($1-\alpha$); y,
3. Margen de error aceptable. (En Economía y en las demás ciencias sociales suele aceptarse márgenes entre el 1% al 10%).

Se tomó como población a todos los estudiantes matriculados en el periodo lectivo 2019A a partir del quinto semestre de la carrera de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, que suman un total de 151 estudiantes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que se presentan provienen de la aplicación de la encuesta dirigida a los estudiantes de los últimos cinco semestres del periodo 2019A, y cuyo objetivo es la valoración del nivel de desarrollo de las competencias genéricas para el emprendimiento de los estudiantes en la Carrera de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho

En la aplicación del instrumento se pudo encuestar a 118 discentes, a continuación, se muestra un resumen de los resultados obtenido (Tabla 3).

Tabla 3. Resumen de resultados.

Competencias	Indicadores	Nivel en que se ha desarrollado en la carrera de Economía										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Competencias genéricas personales	Capacidad de abstracción y de análisis	2				2	11	22	43	36	2	118
	Aprendizaje autónomo	2					6	18	41	42	9	118
	Creatividad	4				4	14	39	23	25	9	118
	Adaptación a nuevas situaciones	2				2	3	12	39	33	27	118
	Capacidad para tomar decisiones oportunas	2				2		32	41	28	13	118
	Habilidad para el trabajo bajo presión	2						9	55	38	14	118

Competencias genéricas relacionadas con valores	Motivación	2				3		23	49	30	11	118
	Compromiso ético y solidario	4						4	38	52	20	118
	Actuar con vocación de servicio a la ciudadanía	2				2		4	47	39	24	118
	Valoración del medio ambiente y la biodiversidad	2		2		2		11	30	44	27	118
	Apreciación de la diversidad social y cultural	2					2		40	55	19	118
Competencias genéricas vinculadas al conocimiento	Capacidad de comunicación oral y escrita	2					2	8	43	43	20	118
	Capacidad de analizar la realidad regional, nacional e internacional	2				2		17	39	40	18	118
	Conocimiento del método científico	2				2	2	12	41	40	19	118
	Comunicación digital (redes)	2			2		2	10	52	38	12	118
Competencias genéricas organizativas	Capacidad de cooperar y trabajar en equipo	2			2			18	30	48	18	118
	Habilidades de dirección y liderazgo	2			2			6	38	48	22	118
	Capacidad de organización y planificación	2			2	2	6		36	46	24	118
	Capacidad de gestión de la información	2			2				46	48	20	118

Cerca del 70% de la muestra considera que el proceso de la capacidad de abstracción y análisis fue desarrollado con éxito en el transcurso de la carrera de Economía por los diferentes profesores de las asignaturas. En tanto que un 30% afirma que el avance fue medianamente importante, en contraste con un 2% que lo considera casi nulo. Además, la muestra indica que, en el transcurso de la carrera, los docentes favorecieron el aprendizaje autónomo en un porcentaje cercano al 80%, en tanto que la diferencia manifiesta no estar de acuerdo con el avance, y un 2% lo supone casi nulo.

- El desarrollo de la competencia: creatividad es considerada efectivo por la muestra en un 48%, en tanto que otro porcentaje igual lo considera medianamente efectivo y un 4% sin desarrollo alguno. La muestra respalda el desarrollo de la competencia personal: adaptación a nuevas situaciones en un alto porcentaje, superior al 80%, en tanto que un grupo mayor al 10% lo cree medianamente desarrollado y un 2% nulo.
- La capacidad para tomar decisiones fue considerada como una competencia desarrollada efectivamente en la carrera en un porcentaje cercano al 70%, en tanto que casi un tercio de la muestra piensa que fue medianamente desarrollado y un 2% nulo. En tanto, más del 90% de la muestra indica que la competencia: Habilidad para el trabajo bajo presión fue trabajada en la carrera efectivamente, en tanto que menos del 10% considera que medianamente y un 2% la supone nula.
- Cerca del 80% de la muestra concluye que se desarrolló la competencia: motivación en el transcurso de la carrera, en tanto que más del 20% indica que fue medianamente desarrollada, en disparidad con un 2% que la considera nula. Mientras más del 90% de la muestra afirma que en el transcurso de la carrera se trabajó con eficacia la competencia: compromiso ético y solidario, en discrepancia a un 7% que la considera medianamente desarrollada y nula.
- Alrededor del 90% de la muestra considera que en la carrera de Economía se desarrolló con eficacia la competencia: actuar con vocación de servicio a la ciudadanía, en contraste con un 7% que medianamente y nulo. Casi el 90% de la muestra coincide en que el desarrollo de la competencia: Valoración del medio ambiente y la biodiversidad ha sido favorable, en tanto que un 11% lo considera medianamente aceptable y un 3% nulo.
- Más del 90% de la muestra considera que el desarrollo de la competencia: Apreciación de la diversidad social y cultural ha sido efectiva, en contraste con un 4% que lo considera medianamente y nulo el avance. El 90% de la muestra afirma que el desarrollo de la competencia: Capacidad de comunicación oral y escrita ha sido efectiva, en tanto que un 10% lo considera medianamente y nulo su avance.
- La muestra considera que el desarrollo de la competencia: Capacidad de analizar la realidad regional, nacional e internacional ha sido efectivo en más del 80%, en tanto que menos del 18% lo considera medianamente aceptable y nulo.

- Más de las tres cuartas partes de la muestra considera que el desarrollo de la competencia: Conocimiento del método científico ha sido favorable, en contraste con un 15% restante que lo considera medianamente efectivo y nulo.
- Cerca del 90% de la muestra coincide en que el desarrollo de la competencia: comunicación digital (redes) ha sido efectivo, en tanto que el porcentaje restante lo considera medianamente efectivo y nulo su avance.
- Más de la tercera parte de la muestra cree que el desarrollo de la competencia: capacidad de cooperar y trabajar en equipo ha sido efectivo, en tanto que el porcentaje restante lo considera medianamente efectivo y un 2% nulo.
- Más del 90% de la muestra en estudio considera que el desarrollo de la competencia: Habilidades de dirección y liderazgo ha sido efectivo, en tanto que un pequeño porcentaje lo considera medianamente y nulo. En tanto, el 90% de la muestra consultada coincide en que el desarrollo de la competencia: Capacidad de organización y planificación ha sido efectivo, en tanto, que una décima parte lo considera medianamente aceptable y nulo.
- Cerca de la totalidad de la muestra considera que el desarrollo de la competencia: Capacidad de gestión de la información ha sido efectivo en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que difiere con un 4% que lo considera medianamente efectivo y nulo.

CONCLUSIONES

El emprendimiento visto como una alternativa de solución a la escasez de empleo debe ir acompañado de una educación de calidad que propicie la práctica en todas las asignaturas de las competencias genéricas, a través de actividades que las consoliden, a fin de que los estudiantes puedan asumir su vida personal y laboral con éxito.

A percepción de los discentes de la carrera de Economía, coinciden en un alto porcentaje, que el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas que se les imparte en el aula y en otros escenarios han sido favorables, especialmente las competencias relacionadas con valores. Sin embargo, queda la tarea de potenciar dentro de ésta la creatividad. Como también la capacidad de abstracción y capacidad para tomar decisiones conjuntamente con el grupo minoritario que consideran no adecuado el desarrollo de las competencias llamadas también laborales.

En este sentido, es fundamental el papel decisivo que tienen todos los docentes, con el objetivo de propiciar una educación integral y por ende de calidad para la empleabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almaguer Mojena, M. L. (2014). Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales. <https://www.gestiopolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. CEPAL. <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Consejo de Educación Superior. (2013). *Reglamento de Régimen Académico de Ecuador*. http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf
- Fagerholm, F., Hellas, A., Luukkainen, M., Kyllönen, K., Yaman, S., & Mäenpää, H. (2018). Designing and implementing an environment for software start-up education: Patterns and anti-patterns. *Journal of Systems and Software*, 146, 1-13.
- Ferrer, M. (2016). Innovación y diseño organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(73), 190-192.
- González, J. Y., & Wagenaar, R. (coords) (2006). *Tuning Educational Structures in Europe*. Universidad de Deusto.
- Grupo Adecco. (2018). *Situación Laboral de los Jóvenes en Ecuador*. <http://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/el-panorama-laboral-aun-es-complejo-para-los-jovenes-en-ecuador>
- Guerrero, M., Urbano, D., Ramos, A. R., Ruiz Navarro, J., Neira, I., & Fernández Laviada, A. (2016) *Observatorio de Emprendimiento Universitario en España*. Crue Universidades Españolas-RedEmprendia-CISE.
- Mises, L. (2011). *La Acción Humana: Tratado de Economía*. Unión Editorial.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Resumen ejecutivo Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2002). Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations. *Summary of the final report Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. OCDE.

Rengamani, J., & Shameem, A. (2018), Inevitability of the entrepreneurial skills among the mechanical engineering students in Chennai - an empirical study. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1455-1463.

Viloria, H. (2017) Desarrollo de competencias emprendedoras en docentes de universidades públicas autónomas. *Revista Encuentros*, 1(15), 133-146.