

## SIMBIOSIS ENTRE EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO DESDE EL ENFOQUE DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

### SYMBIOSIS BETWEEN EMPLOYABILITY AND ENTREPRENEURSHIP FROM THE APPROACH OF TRANSVERSAL SKILLS

**Carmen Inés Barrientos Seborga**

cbarrientoss@nur.edu.bo

<https://orcid.org/0000-0001-6061-5283>

Universidad NUR

#### Resumen

La acelerada transformación digital ocasionada por el desarrollo de la tecnología y como efecto de la pandemia del COVID-19, ha generado impactos que se manifiestan en prácticamente todas las actividades del quehacer humano, profundizando su efecto en la empleabilidad. Esta coyuntura, plantea exigencias adicionales en la formación profesional que evidencian la necesidad de replantear el vínculo “educación–empleabilidad”, surgiendo como alternativa, la “educación emprendedora”. El presente artículo pretende analizar si las competencias emprendedoras y las competencias para la empleabilidad llegan a complementarse o alternatively si una se encuentra inmersa en la otra, a tiempo de valorar al grado de desarrollo de estas competencias en la formación universitaria. El estudio se sustentó en una metodología de carácter descriptiva documental apoyada con un enfoque cuantitativo, adoptando la encuesta como técnica de recolección de datos. El principal hallazgo obtenido revela que: las competencias para la empleabilidad se encuentran inmersas en las competencias emprendedoras. En consecuencia, la empleabilidad y los emprendimientos conforman una simbiosis indivisible.

Palabras clave: Competencias, Empleabilidad, Emprendimiento

#### Abstract

The accelerated digital transformation caused by the development of technology and as an effect of the COVID-19 pandemic, has generated impacts that are manifested in virtually all activities of human endeavor, deepening its effect on employability. This situation poses additional demands on vocational training that show the need to rethink the "education-employability" link, and "entrepreneurial education" has emerged as an alternative. This article aims to analyze whether entrepreneurial competencies and employability competencies complement each other or, alternatively, whether one is immersed in the other, while assessing the degree of development of these competencies in university education. The study was based on a descriptive documentary methodology supported by a quantitative approach, adopting the survey as a data collection technique. The main finding obtained reveals that: employability competencies are immersed in entrepreneurial competencies. Consequently, employability and entrepreneurship form an indivisible symbiosis

Keywords: Skill, Employability, Entrepreneurship

## Introducción

Desde hace algunos años, las Instituciones de Educación Superior (IES) han venido planteando cambios estructurales en procura de lograr una educación de calidad, una educación que permita crear un vínculo estrecho entre la educación y el mercado laboral, sustentada en el Enfoque Basado en Competencias (EBC). Este enfoque, desde su concepción, manifiesta que la educación superior debe exigir no solo conocimientos teóricos y aplicados, si no que, los profesionales cuenten además con competencias, capacidades y destrezas, que faciliten su inserción y permanencia en el mercado laboral. Sin embargo, ante la acelerada transformación digital ocasionada por el desarrollo de la tecnología y como efecto de la pandemia del COVID-19, se han generado impactos en prácticamente todas las actividades del quehacer humano, como son, el crecimiento del teletrabajo, el incremento del consumo digital y del comercio electrónico, la creación de nuevos modelos de negocios e innovadoras formas de generación de ingresos. Este contexto, considerando particularmente el referido a la empleabilidad y la actividad laboral, ha determinado nuevos desafíos a tiempo de hacer frente a las exigencias de las renovadas formas de trabajo y, por ende, en las competencias laborales que demanda un reformulado mercado laboral. Por supuesto, nuestro país no se encuentra al margen de esta realidad, corroborando lo expuesto por el Observatorio Nacional del Trabajo: “En Bolivia, como en otros países, el mercado laboral se encuentra en constante evolución. La globalización, los avances tecnológicos y los cambios socioeconómicos están transformando la naturaleza del trabajo y las competencias requeridas por los empleadores” (ONT, 2023, pág. 13).

Lo anterior permite evidenciar la necesidad de reforzar el vínculo “educación–empleabilidad”, para lo cual, surge como alternativa, un modelo de educación emprendedora, modelo que en palabras sencillas, se refiere a la educación que tiene como finalidad orientar la formación de los estudiantes, de manera que, los estudiantes desarrollen comportamientos y competencias emprendedoras (Castillo y Orlando, 2008). En la misma línea Afsaneh y Zaidatol (2013, pág. 54) señalan que, la educación emprendedora no se limita al desarrollo del conocimiento y las habilidades empresariales de los estudiantes, sino que desarrolla las habilidades de los estudiantes para pensar y actuar como emprendedores y ser más efectivos en su vida personal y laboral. En consecuencia, la educación emprendedora va más allá del conocimiento o transmisión de información, se consolida como un eje transversal que requiere ser articulado con el proceso educativo con el propósito de formar profesionales independientes, innovadores, creativos, autómotivados, con visión emprendedora, que sean actores del desarrollo económico y social (Gómez et al., 2017). Características que se encuentran inmersas en la Educación Basada en Competencias.

Respecto al rol de las universidades en la formación de emprendedores, tomando en cuenta que, tanto las competencias transversales, como las competencias específicas, se desarrollan en el ambiente educativo; como son las universidades, es necesario que estas instituciones, generen iniciativas

innovadoras y complementarias, que fomenten en los futuros profesionales el desarrollo transversal de competencias emprendedoras; toda vez que los profesionales emprendedores, al ingresar al entorno laboral (empleabilidad), por una parte, generan su propio empleo (auto empleabilidad) y por otra, se convierten en empleadores; originando un impacto positivo en los diferentes sectores de la economía y en la sociedad. Al respecto, el estudio realizado por Krauss (2011) citado por Espíritu et al. (2014) concluye señalando que cada vez es mayor el consenso acerca de la importancia de la educación emprendedora y del rol de la Universidad como formadora de emprendedores.

En nuestro país, siete años atrás, el Sistema de Universidades de Bolivia en el documento “Bases para el análisis de la demanda y oferta de formación universitaria” publicado por el CEUB (2016; pág. 472), enunció que “los rasgos característicos de la configuración económica de nuestro entorno, su estrecho mercado interno, las barreras y condiciones para acceder a un empleo dependiente y especialmente la perspectiva de independencia y versatilidad en la realización profesional de las nuevas generaciones, pusieron en escenario el concepto del Profesional Emprendedor, que caracteriza aquel profesional que, sin depender de algún empleador, produce actividad económica, responde a alguna demanda de su contexto, origina ingreso e inversión y, además, contribuye a la generación de empleo”.

Las consideraciones anteriores, ponen de manifiesto la importancia de las competencias trasversales, como son las dirigidas al emprendimiento y para la empleabilidad, como medios para hacer frente a los cambios en el mercado laboral, por tanto, el propósito del presente trabajo consiste en analizar si las competencias emprendedoras y las competencias para la empleabilidad llegan a complementarse o alternativamente si una se encuentra inmersa en la otra, a tiempo de valorar al grado de desarrollo de estas competencias en la formación universitaria.

## Material y métodos

El desarrollo del estudio, se sustenta en una metodología de carácter descriptiva de tipo documental, apoyada con un enfoque cuantitativo.

El acercamiento teórico-conceptual al objeto de estudio se realiza a partir de la revisión de diferentes fuentes bibliográficas, aplicando como descriptores: emprendimiento, empleabilidad, educación emprendedora, competencias profesionales, competencias para la empleabilidad. Estos descriptores se entrelazaron al momento del desarrollo del artículo, con el fin de alcanzar el objetivo propuesto. Del mismo modo, en el momento de la reflexión y discusión de los resultados alcanzados, se realizó la búsqueda documental en bases de datos como Scielo, Google Academics, repositorios institucionales, entre otros; considerando algunos aspectos circunstanciales como el año de publicación y su relación con la temática de interés.

Por otro lado, con el propósito de conocer la opinión de

profesionales titulados en los últimos 5 años respecto al grado de desarrollo de estas competencias en la formación universitaria, se empleó la técnica de la encuesta. El instrumento de la encuesta se diseñó empleando una escala de Likert, siendo que desde su concepción es un método de ayuda para medir y evaluar la opinión y actitudes de los sujetos que forman parte de la investigación. La encuesta se realizó con el concurso de 120 profesionales. Si bien la participación en la encuesta fue voluntaria mediante la plataforma digital google/forms, se tuvo cuidado con la representatividad de la misma, para ello, se calculó el tamaño de la muestra considerando una población desconocida y un margen de error del 8%. Finalmente, en el procesamiento de los datos se utilizaron las funcionalidades del software estadístico SPSS.

## Resultados

El desarrollo del trabajo inicia con un acercamiento teórico-conceptual relacionado con las competencias emprendedoras y las de empleabilidad; coadyuvando de esta manera en el cumplimiento del objetivo de la investigación.

### *Competencias profesionales y el enfoque por competencias*

En términos generales, se concibe a las competencias como las capacidades que todos los seres humanos necesitan para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida (Beneitone et al., 2007, pág.35). Desde una perspectiva más amplia y que integra el ámbito educativo con el laboral, las competencias para Tobón son:

Procesos complejos que las personas ponen en acción - actuación - creación, para realizar actividades sistémicas y resolver problemas laborales y de la vida cotidiana, con el fin de avanzar en la autorrealización personal, vivir auténticamente la vida y contribuir al bienestar humano, integrando el saber hacer (aplicar procedimientos y estrategias), con el saber conocer (comprender el contexto) y el saber ser (tener iniciativa y motivación), atendiendo los requerimientos específicos del contexto en continuo cambio, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto (Tobón, 2004, pág.9).

En la misma línea, Nuñez et al. (2018) define a las competencias profesionales como el resultado del aprendizaje de conocimientos aplicados a las actividades, dándole técnicas para poder desempeñar de manera óptima y competitiva en la vida laboral profesional.

En relación a su tipología, la literatura no presenta opiniones unánimes, hecho que da cuenta del pluralismo conceptual que existe al respecto; bajo estas circunstancias, este trabajo considera la propuesta de Mertens (1998) quien clasifica las competencias profesionales en dos grupos: genéricas o blandas y específicas o duras. Las primeras se refieren a las características generales (habilidades, actitudes y aptitudes) que toda persona necesita para desenvolverse con idoneidad en cualquier área de trabajo o de estudio; las segundas se relacionan con las habilidades requeridas para el desempeño propio de cada disciplina profesional o actividad laboral concreta

y se caracterizan porque se desarrollan a través de la preparación, educación universitaria o técnica y la experiencia. Corominas relaciona los tipos de competencias presentados por Mertens con los conceptos de “saberes”, expresando:

“La preparación profesional abarca pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación los cambios, disposición hacia la calidad, etc.). Por su parte, las competencias específicas están más centradas en el “saber profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar” el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el “saber estar” y el “saber ser”. Estas últimas son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales” (Corominas, 2001, p. 307).

Independientemente de la definición de competencia que se adopte, las competencias en la formación superior se estructuran mediante tres elementos, el desempeño profesional que especifica la calidad de los logros o resultados, los atributos o características personales que determinan el saber hacer (procedimental), siendo que el saber hacer requiere del saber conocer (conceptual) y saber ser (actitudinal) y, finalmente, el contexto del desempeño profesional.

En esa dirección, asumiendo la orientación multidimensional que caracteriza a las competencias y los elementos estructurales que se encuentran inmersos, el enfoque por competencias permite que los conocimientos relacionados con los conceptos hechos y proposiciones, las actitudes como disposiciones hacia el objeto de estudio y las destrezas o habilidades que se expresan en acciones; no aparezcan como componentes aislados, sino como elementos integrados en el desempeño, siendo éstos necesarios en todo tipo de actuación con calidad e idoneidad. Los conocimientos no son suficientes para resolver problemas del contexto si no se dispone de actitudes que motiven a hacerlo y si no se posee habilidad en los procedimientos para la actuación. En palabras de Vidal (2013), el enfoque por competencias concibe una educación orientada hacia las necesidades, centrada en el alumno que aprende, en explotar sus talentos y capacidades y en desarrollar su personalidad, con la intención de mejorar sus condiciones de vida y (promover la) participación en la transformación de la sociedad de la que forma parte. Consecuentemente, el enfoque por competencias parte del hecho que, el conocimiento se construye, no se transmite, y que su construcción es un proceso personal del estudiante que depende de su actitud, reflexión, motivación, de sus habilidades y destrezas, aspectos que se encuentran inmersos en los saberes. Evidentemente, el proceso debe ir acompañado por un rol del docente como facilitador o mediador en el proceso aprendizaje-enseñanza, facilitando la construcción y reconstrucción del conocimiento con sentido y significado.

*Emprendimiento y sus competencias*

Por la finalidad del estudio, se exponen dos enunciados que, desde una apreciación personal, son las que incorporan en sus consideraciones las habilidades y aptitudes que posee un emprendedor y que pueden ser adquiridas y desarrolladas en el transcurso del proceso educativo. En esa dirección, Oliveira y Olmedo consideran que el emprendedor:

Es un individuo que posee una serie de características personales que se destacan en las tareas que desempeña, entre las que se encuentran la iniciativa, poder de persuasión, habilidad de arriesgarse, flexibilidad, creatividad, independencia, autonomía, resolución de problemas, orientación a la búsqueda del logro, imaginación, creencia sobre el control de su propio destino, capacidad de liderazgo y trabajo; entre otros (Oliveira y Olmedo, 2009).

Por otro lado, en palabras de Bayas et al.:

El emprendimiento busca fomentar en los individuos una visión diferente que les permita determinar oportunidades, no solo de crear nuevas empresas, sino también de ser proactivos e incorporar un mayor dinamismo a la solución de problemas o logro de objetivos personales y sociales (Bayas et al., 2020, pág. 4).

Con base en lo anterior y parafraseando a Irigoin y Vargas (2002), la formación en competencias emprendedoras sitúa al sujeto como el centro del proceso de aprendizaje, donde lo trascendente es el saber ser con respecto al contexto, siendo capaz de efectuar transformaciones en él, a partir de una actitud crítica del futuro profesional emprendedor frente a su realidad externa; transformaciones que le permiten desempeñarse con idoneidad en la realización de actividades sistémicas y en la resolución de problemas que plantea el proceso emprendedor, mediante la integración del saber hacer, el saber conocer y el saber ser.

Respecto a las competencias emprendedoras, en la literatura se encuentra diferentes estudios tanto a nivel teórico como empírico que identificaron una amplia gama de tipologías. Es así que, Gómez y Satizábal (2011) realizaron un análisis conceptual de competencias emprendedoras planteadas por autores como: Sarasvathy (2001), Kirby (2004), Gibb (2005) y Timmons y Spinelli (2007) y como resultado, agruparon las diferentes propuestas en 8 competencias: conformación de redes, resolución de conflictos, orientación al logro, trabajo en equipo, autonomía, creatividad, iniciativa y, la competencia para asumir riesgos.

Otra contribución es la de Cabana, et al. (2013), los autores identifican cuatro dimensiones que definen el perfil emprendedor en los estudiantes de la educación superior: atributos del emprendedor referidos a la identificación de oportunidades: proactividad, creatividad, visión y habilidades administrativas; capacidades interpersonales relacionadas con el liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación, participación;

capacidades frente al riesgo, relacionados con la confianza y al sentido del riesgo; y por último, actitud del emprendedor en relación con la constancia, motivación, pasión y compromiso.

*Empleabilidad y sus competencias*

En la obra de Campos (2003) encontramos que el término empleabilidad tiene su origen en la palabra inglesa employability; resultado de la fusión de dos vocablos: employ (empleo) y ability (habilidad). En consecuencia, en sentido exacto, la empleabilidad es concebida como la habilidad para obtener o conservar un empleo.

La Fundación para el Desarrollo de Recursos Humanos (Fundipe) va un poco más allá del ámbito laboral al señalar que, la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es así que la define como “la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (Fundipe, 1999, pág. 8).

Desde una visión más amplia e integral, relacionando el mercado laboral con el ámbito educativo, la Organización Internacional del Trabajo señala:

La empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004).

Al estar consideradas las competencias y cualificaciones como parte de la definición de empleabilidad, se puede inferir que, educación superior y empleabilidad, forman una simbiosis indivisible, toda vez que, la educación aporta en la construcción de conocimientos, competencias, habilidades, actitudes y cualidades de los futuros trabajadores; dicha simbiosis, puede ser considerada como el medio para lograr la empleabilidad y la auto empleabilidad; constituyéndose, como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad.

Respecto a las competencias para la empleabilidad, como resultado del análisis de las propuestas de O'Dalaigh (1998) referenciado por Vargas (2006) y de Fundipe (1999) se identifican cuatro grupos de habilidades que se encuentran internalizadas como competencias para la empleabilidad: actitudes de la persona, relacionadas con las actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como: la motivación, responsabilidad y predisposición a los cambios; seguridad y competencia emocional del empleado, entendidas como la capacidad para interactuar con los demás y vinculadas con el autoestima y la autoconfianza; inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas, asociadas con capacidades de comunicación, pensamiento crítico, análisis y resolución creativa de problemas, manejo de la información y tecnología



razonamiento verbal y numérico y; finalmente, conocimiento del entorno, vinculado con las habilidades para trabajar en equipo, comprender las necesidades de los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad donde desempeña sus tareas, capacidad de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

### *Simbiosis entre competencias emprendedoras y competencias para la empleabilidad*

Desde su concepción, las competencias para la empleabilidad, facilitan la inserción de los profesionales al mercado laboral, siendo parte de ellos, los emprendedores. A primera vista, las competencias emprendedoras y para la empleabilidad llegan a complementarse. Sin embargo, con el propósito de identificar si estos grupos de competencias se complementan o alternativamente, si las de uno de ellos, se encuentran inmersos en las del otro, procedemos a comparar los distintos atributos que forman parte de las competencias citadas; para ello, tomamos como referencia, las competencias emprendedoras y para la empleabilidad propuestas por Cabana et al. (2013) y por Fundipe (1999) respectivamente, en razón de que, desde una apreciación personal, son las que más se relacionan con las competencias transversales, siendo estas el objeto de estudio del presente trabajo, según se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1. Competencias emprendedoras y para la empleabilidad**

Competencias emprendedoras		Competencias empleabilidad	
Dimensión	Indicador	Dimensión	Indicador
Atributos del emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de oportunidades</li> <li>Proactividad</li> <li>Creatividad</li> <li>Visión</li> <li>Habilidades administrativas</li> </ul>	Inteligencia práctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de comunicación</li> <li>Capacidad analítica</li> <li>Solución de problemas</li> <li>Manejo de las TIC's</li> <li>Razonamiento verbal y numérico</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Adaptabilidad</li> <li>Comunicación</li> <li>Participación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Interacción con los demás</li> <li>Autoestima</li> <li>Autoconfianza</li> </ul>
Capacidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza</li> <li>Sentido del riesgo</li> </ul>	Seguridad y competencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprender a los clientes o beneficiarios de la organización</li> <li>Conocer la actividad de la organización</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Autogestión de tareas</li> <li>Aprendizaje continuo</li> </ul>
Capacidades frente al riesgo		Conocimiento del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Iniciativa</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Predisposición a adaptarse al cambio</li> </ul>
Actitud del emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constancia</li> <li>Motivación</li> <li>Pasión</li> <li>Compromiso</li> </ul>	Actitudes de la persona	

**Fuente:** Elaboración propia en base a Cabana et al. (2013) y Fundipe (1999)

Como resultado de este análisis se establece que, excluyendo las competencias específicas (propias del área formativa) de un emprendedor, las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares (conclusión obtenida al considerar que diferentes actitudes, habilidades y capacidades que, por su naturaleza, se encuentran al interior de otras y forman parte de las características propias del emprendedor); pero no totalmente iguales. Un emprendedor, requiere de actitudes adicionales sustanciales como son las relacionadas con la capacidad de

asumir riesgos; por tanto, es razonable concluir señalando que las competencias para la empleabilidad se encuentran inmersas en las competencias emprendedoras. Por tanto, se puede inferir que las competencias emprendedoras y las requeridas para la empleabilidad, forman una simbiosis indivisible y que al tratarse de competencias transversales, necesitan ser desarrolladas por las Instituciones de Educación Superior independientemente de la disciplina o carrera profesional.

### *Desarrollo de las competencias emprendedoras en la formación universitaria. Percepción de los profesionales*

Con el propósito de conocer la percepción de los profesionales respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras desde la formación universitaria, se realizó una encuesta tomando como referencia el análisis efectuado en el subtítulo anterior. Participaron en la valoración 120 profesionales (63 mujeres y 57 hombres), titulados en los últimos 5 años de universidades tanto públicas (51) como privadas (69) quienes cursaron sus estudios de licenciatura en universidades de las ciudades de La Paz (78), Cochabamba (15), Santa Cruz (16) y Sucre (11).

En la Tabla 2., se exponen las frecuencias relativas de la valoración realiza por los profesionales con referencia al desarrollo de las competencias citadas.

El estadístico descriptivo como es la moda, que representa a la mayor cantidad de profesionales que eligen una escala, expresada como las mayores frecuencias, evidencia que, los profesionales valoraron la frecuencia con la que se realizaron actividades para fomentar el desarrollo de las competencias emprendedoras en su formación universitaria como “ocasional”. Siendo una excepción el desarrollo de la competencia relacionada con pensamiento crítico mediante la resolución de problemas, donde los encuestados manifestaron que ésta fue fomentada de manera “frecuente”.

**Tabla 2. Resultados de la valoración del desarrollo de las competencias emprendedoras en la formación universitaria**

Competencia	Nivel de valoración				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>En la formación universitaria, frecuencia con la que se realizaron actividades para fomentar:</b>					
El trabajo en equipo, el liderazgo y la negociación	2%	44%	18%	27%	9%
El pensamiento crítico mediante la resolución de problemas	6%	34%	17%	38%	5%
La toma de decisiones en escenarios de incertidumbre o para asumir riesgos	18%	39%	19%	19%	5%
La perseverancia para alcanzar una meta o cumplir un objetivo	13%	39%	20%	20%	8%
La autonomía en la elaboración de trabajos y en la toma de decisiones	9%	29%	29%	26%	7%
La creatividad en la identificación de mejoras y el desarrollo de ideas innovadoras	10%	42%	19%	19%	10%
La iniciativa para la resolución de tareas individuales o grupales	14%	36%	20%	22%	8%
La conformación de redes para interactuar e intercambiar información con otras personas	28%	34%	18%	15%	5%
El autoestima y autoconfianza de los estudiantes	35%	34%	13%	14%	4%
El aprendizaje continuo por parte de los estudiantes	7%	39%	23%	23%	8%
Las habilidades en el manejo de información y la tecnología	17%	31%	30%	17%	5%
La autogestión de tareas por parte de los estudiantes	18%	35%	19%	20%	8%
La predisposición a los cambios del contexto por parte de los estudiantes	13%	45%	17%	23%	2%

Donde la escala de valoración corresponde a: 1: Nunca, 2: Ocasionalmente, 3: La mitad de las veces, 4: Frecuentemente y 5: Siempre

**Fuente:** Elaboración propia en base a la información de la encuesta realizada, 2024

### *Emprendimiento y sus competencias*

Por la finalidad del estudio, se exponen dos enunciados que, desde una apreciación personal, son las que incorporan en sus consideraciones las habilidades y aptitudes que posee un emprendedor y que pueden ser adquiridas y desarrolladas en el transcurso del proceso educativo. En esa dirección, Oliveira y Olmedo consideran que el emprendedor:

Es un individuo que posee una serie de características personales que se destacan en las tareas que desempeña, entre las que se encuentran la iniciativa, poder de persuasión, habilidad de arriesgarse, flexibilidad, creatividad, independencia, autonomía, resolución de problemas, orientación a la búsqueda del logro, imaginación, creencia sobre el control de su propio destino, capacidad de liderazgo y trabajo; entre otros (Oliveira y Olmedo, 2009).

Por otro lado, en palabras de Bayas et al.:

El emprendimiento busca fomentar en los individuos una visión diferente que les permita determinar oportunidades, no solo de crear nuevas empresas, sino también de ser proactivos e incorporar un mayor dinamismo a la solución de problemas o logro de objetivos personales y sociales (Bayas et al., 2020, pág. 4).

Con base en lo anterior y parafraseando a Irigoin y Vargas (2002), la formación en competencias emprendedoras sitúa al sujeto como el centro del proceso de aprendizaje, donde lo trascendente es el saber ser con respecto al contexto, siendo capaz de efectuar transformaciones en él, a partir de una actitud crítica del futuro profesional emprendedor frente a su realidad externa; transformaciones que le permiten desempeñarse con idoneidad en la realización de actividades sistémicas y en la resolución de problemas que plantea el proceso emprendedor, mediante la integración del saber hacer, el saber conocer y el saber ser.

Respecto a las competencias emprendedoras, en la literatura se encuentra diferentes estudios tanto a nivel teórico como empírico que identificaron una amplia gama de tipologías. Es así que, Gómez y Satizábal (2011) realizaron un análisis conceptual de competencias emprendedoras planteadas por autores como: Sarasvathy (2001), Kirby (2004), Gibb (2005) y Timmons y Spinelli (2007) y como resultado, agruparon las diferentes propuestas en 8 competencias: conformación de redes, resolución de conflictos, orientación al logro, trabajo en equipo, autonomía, creatividad, iniciativa y, la competencia para asumir riesgos.

Otra contribución es la de Cabana, et al. (2013), los autores identifican cuatro dimensiones que definen el perfil emprendedor en los estudiantes de la educación superior: atributos del emprendedor referidos a la identificación de oportunidades: proactividad, creatividad, visión y habilidades administrativas; capacidades interpersonales relacionadas con el liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación, participación;

capacidades frente al riesgo, relacionados con la confianza y al sentido del riesgo; y por último, actitud del emprendedor en relación con la constancia, motivación, pasión y compromiso.

### *Empleabilidad y sus competencias*

En la obra de Campos (2003) encontramos que el término empleabilidad tiene su origen en la palabra inglesa employability; resultado de la fusión de dos vocablos: employ (empleo) y ability (habilidad). En consecuencia, en sentido exacto, la empleabilidad es concebida como la habilidad para obtener o conservar un empleo.

La Fundación para el Desarrollo de Recursos Humanos (Fundipe) va un poco más allá del ámbito laboral al señalar que, la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es así que la define como “la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (Fundipe, 1999, pág. 8).

Desde una visión más amplia e integral, relacionando el mercado laboral con el ámbito educativo, la Organización Internacional del Trabajo señala:

La empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004).

Al estar consideradas las competencias y cualificaciones como parte de la definición de empleabilidad, se puede inferir que, educación superior y empleabilidad, forman una simbiosis indivisible, toda vez que, la educación aporta en la construcción de conocimientos, competencias, habilidades, actitudes y cualidades de los futuros trabajadores; dicha simbiosis, puede ser considerada como el medio para lograr la empleabilidad y la auto empleabilidad; constituyéndose, como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad.

Respecto a las competencias para la empleabilidad, como resultado del análisis de las propuestas de O'Dalaigh (1998) referenciado por Vargas (2006) y de Fundipe (1999) se identifican cuatro grupos de habilidades que se encuentran internalizadas como competencias para la empleabilidad: actitudes de la persona, relacionadas con las actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como: la motivación, responsabilidad y predisposición a los cambios; seguridad y competencia emocional del empleado, entendidas como la capacidad para interactuar con los demás y vinculadas con el autoestima y la autoconfianza; inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas, asociadas con capacidades de comunicación, pensamiento crítico, análisis y resolución creativa de problemas, manejo de la información y tecnología

Por otro lado, en el desarrollo del trabajo surgió la inquietud de conocer si los profesionales que cuentan actualmente con un emprendimiento, cursaron en su formación universitaria, alguna asignatura relacionada con la elaboración de planes de negocios o emprendimientos; con ese fin, se obtuvo tabla de contingencia que es presentada en la Tabla 3.

Los resultados muestran que el 55% (66) de los profesionales que participaron en la encuesta, manifestaron que el plan de estudios que cursaron en su formación universitaria, contaba con una o más asignaturas relacionada con la elaboración de planes de negocios o emprendimientos, por su parte el 45% (54) señaló que no cursaron este tipo de asignaturas. Sin embargo, solo el 9.2% (11) de los 120 profesionales que, si cursaron estas asignaturas, tienen actualmente un emprendimiento. Específicamente, en el caso de los profesionales emprendedores (26), el 42% (11) expresaron que en su formación universitaria si cursaron este tipo de asignaturas y el 57% (15) que no.

**Tabla 3. Tabla cruzada: plan de estudios incluía una o más asignaturas relacionada con planes de negocios\* profesional actualmente trabaja en**

El plan de estudios que cursó, contaba con una o más asignaturas relacionada con la elaboración de planes de negocios o emprendimientos * Actualmente trabaja en:								
	TIENE UN EMPRENDIMIENTO		EN EL SECTOR PÚBLICO		EN EL SECTOR PRIVADO		TOTAL	
NO	15	12.5%	12	10.0%	27	22.5%	54	45.0%
SI	11	9.2%	12	10.0%	43	35.8%	66	55.0%
TOTAL	26	21.7%	24	20.0%	70	58.3%	120	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia en base a la información de la encuesta realizada, 2024

Finalmente, con el ánimo de constatar si existe una relación entre estas dos variables, se obtuvo el coeficiente de V de Cramer, cuyo valor es de 0.161 evidenciando que no existe relación entre el plan de estudios cursado (que incluye asignaturas relacionadas con emprendimientos o planes de negocio) y el lugar de trabajo de los profesionales.

## Discusión

El trabajo reveló que, excluyendo las competencias específicas de un emprendedor, las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares; pero no totalmente iguales, un emprendedor necesita actitudes adicionales, como las relacionadas con la capacidad de asumir riesgos; en consecuencia, las competencias para la empleabilidad se encuentran inmersas en las competencias emprendedoras.

Ante esta circunstancia, las Instituciones de Educación Superior al profundizar el desarrollo de las competencias emprendedoras, están al mismo tiempo, dotando a los futuros profesionales de competencias para fortalecer la empleabilidad o auto empleabilidad, hecho que refuerza el planteamiento de Tobón (2008) “la Formación Basada en Competencias mejoran las posibilidades de que los estudiantes se inserten y permanezcan en mercado laboral, pero a su vez incentivan el desarrollo emprendedor”; asimismo, pondera lo expresado por Fundipe, (2000) cuando refiere que el concepto de empleabilidad también puede considerarse respecto a la propia generación de trabajo (autoempleo), como es el caso de los

emprendimientos. No obstante, es importante considerar que el éxito de la empleabilidad también está estrechamente relacionado con las posibilidades que brinde el mercado laboral, es decir en función a la oferta y demanda de trabajo.

Sin embargo, es importante considerar que el desarrollo de las competencias emprendedoras, no solamente debe efectuarse con el fin de incrementar profesionales dispuestos a crear su propia empresa, sino más bien, para fomentar las actitudes y capacidades que son aplicables a diferentes disciplinas y carreras profesionales, entre otras las de: iniciativa, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo; en concordancia con la definición de emprendedor propuesta por Oliveira y Olmedo (2009) y Bayas et al. (2020); así como con lo manifestado por la Comisión Europea (2004), instancia que reconoce a la educación emprendedora como una herramienta que ayuda a los jóvenes a ser más emprendedores, esto implica que la educación no debe limitarse a aprender a gestionar un negocio, sino promover el desarrollo de un conjunto general de competencias aplicables en todos los ámbitos.

A su vez, el desarrollo de estas competencias requiere del empleo de metodologías de enseñanza-aprendizaje activas, que fomenten en los estudiantes su apropiación desde la práctica “saber hacer en un contexto”, siendo que el “saber hacer” requiere del “saber conocer” y del “saber ser”, dimensiones que caracterizan a la Educación Basada en Competencias, evitando limitar el proceso educativo a un desarrollo conceptual o procedimental en una o algunas asignaturas relacionadas con emprendimientos o planes de negocio. Este argumento es reforzado con el valor de 0,161 del coeficiente de V de Cramer obtenido en la encuesta realizada, evidenciando que no existe relación entre el plan de estudios cursado (que incluye asignaturas relacionadas con emprendimientos o planes de negocio) y el lugar de trabajo de los profesionales. Este hecho, revela que, si bien estas asignaturas proporcionan los conocimientos técnicos-procedimentales para la creación de una empresa, no necesariamente promueve el desarrollo de las competencias y habilidades emprendedoras, dejando ver de esta manera, la importancia del carácter transversal e integral de este tipo de competencias en la formación de las diferentes carreras; de esta manera llegamos a coincidir con lo manifestado por Kirby (2004) “en muchos casos los programas de emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior han orientado su accionar en la enseñanza del proceso emprendedor como la creación de nuevas empresas y la administración de pequeños negocios, pero raramente se focalizan en el desarrollo de competencias, habilidades y atributos propios de un emprendedor exitoso”.

Adicionalmente, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los profesionales valoraron como “ocasional” la frecuencia en las que se llevaron a cabo actividades relacionadas con el trabajo en equipo, liderazgo y negociación, toma de decisiones en escenarios de incertidumbre o para asumir riesgos, perseverancia para alcanzar una meta o cumplir un objetivo, autonomía en la elaboración de trabajos y en la toma de decisiones, creatividad e innovación de mejoras y el

desarrollo de ideas innovadoras, iniciativa para la resolución de tareas individuales o grupales, interacción e intercambio de información, fortalecimiento del autoestima y autoconfianza de los estudiantes, aprendizaje continuo, manejo de información y la tecnología, autogestión de tareas; experiencias y habilidades que fomentan el desarrollo de las competencias emprendedoras en su formación universitaria. Esta coyuntura, hace evidente que, pese a su importancia y urgencia, el desarrollo de estas competencias en la formación universitaria, continúa siendo un reto pendiente de atención, afirmación que se apoya en los resultados del trabajo “Competencias laborales en las empresas bolivianas” realizado por el Observatorio Nacional del Trabajo (2023), donde resaltan como las habilidades más valoradas y demandadas por los empleadores en los sectores económicos secundario, terciario y cuaternario de nuestro país: la resiliencia, flexibilidad y adaptabilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, resolución de problemas, manejo de conflictos, autogestión, visión del negocio, habilidades de contacto, aprendizaje continuo, entre otros.

### Conclusiones

El estudio reveló que, excluyendo las competencias específicas de un emprendedor, las competencias para la empleabilidad se encuentran inmersas en las competencias emprendedoras. En consecuencia, la empleabilidad y los emprendimientos forman una simbiosis indivisible, razón por la que, si la educación superior dirige sus acciones e iniciativas para formar emprendedores, las competencias adquiridas por los profesionales a su vez generan un impacto positivo en la empleabilidad y en la auto empleabilidad; por tanto, necesitan ser desarrolladas desde una perspectiva transversal, donde no se aborden especificidades del proceso emprendedor en cada disciplina, sino elementos generales del emprendimiento en cualquier disciplina y que se adapten a todas las carreras profesionales, mediante la incorporación de competencias, contenidos y estrategias didácticas en las diferentes asignaturas.

En relación al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras y por ende de las competencias para la empleabilidad en la formación universitaria, los resultados de la encuesta revelaron que, en las diferentes asignaturas que cursaron los profesionales en su carrera profesional, de manera ocasional, se realizaron actividades para fomentar las competencias emprendedoras, ratificando que aún continúa siendo un reto el desarrollo de estas competencias en la formación universitaria. Si nos referimos específicamente al proceso de enseñanza aprendizaje, las Instituciones de Educación Superior requieren emplear estrategias de aprendizaje creativas dirigidas a la apropiación activa y consciente de los conocimientos (saber conocer), procedimientos (saber hacer) y actitudes (saber ser y saber convivir), proponiendo para ello, metodologías que empleen el desarrollo emprendedor y la resolución de problemas de contextos reales como base de su funcionamiento, como son: el método del caso (estudio de casos), aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje basado en investigación, puesto que, estas metodologías promueven el aprendizaje autodirigido, la identificación de problemas, la búsqueda de información, la reflexión y toma

de decisiones, el pensamiento analítico- reflexivo- crítico – sistémico y la capacidad de investigación, entre otros; cualidades que facilitan el desarrollo de emprendimientos y la inserción de los profesionales en el mercado laboral, permitiéndoles desenvolverse eficientemente en el mismo. Complementando lo anterior, también se puede promover el desarrollo de las competencias emprendedoras, mediante actividades que integren las funciones sustantivas de los entes educativos, como son la formación, investigación y la interacción social; siendo necesario, para ello, el compromiso, esfuerzo, pericia y disposición por parte tanto de los docentes, como la de toda la comunidad educativa.

Finalmente, el enfoque por competencias orientado a la formación de profesionales con visión emprendedora, permite crear un estrecho vínculo entre la educación y empleabilidad y auto empleabilidad, respondiendo de esta manera con la función social de aportar en la transformación de la sociedad, hecho que justifica la imperiosa aplicación del Enfoque Basado en Competencias en la Universidad Boliviana.

### Referencias bibliográficas

- Afsaneh, B. y Zaidatol, P. (2013). Role of University Entrepreneurship Programs in Developing Students, Entrepreneurial Leadership Competencies: Perspectives from Malaysian, Journal of education for business, 88 (1), p.51-61, 2013 Undergraduate Students. Recuperado el 2 de 11 de 2023, de <https://www.researchgate.net/publication/>
- Bayas, T. F., García, M. F. E., Chaguay, L. A. L., & Sánchez, F. C. (2020). Tendencia de los estudiantes universitarios hacia el emprendimiento e innovación social. Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, 5(1), 1-16. doi: org/10.5281/zenodo.3598484.
- Beneitone, P., et al. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final- Proyecto Tuning – América Latina 2004-2007. Universidad de Deusto. Recuperado el 15 de 11 de 2023, de <https://tuningacademy.org/>
- Cabana R., Cortes, I., Plaza, D., Castillo, M. y Álvarez, A. (2013). Análisis de las capacidades emprendedoras potenciales y efectivas en alumnos de centros de educación superior. Journal of Technology Management & Innovation, 8(1), 65-74.
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. Revista de la Facultad de Economía-BUAP VIII, N° 23: 101-111.
- Castillo, C.; Orlando, J. (2008). Círculo virtuoso de la educación empresarial: una propuesta de modelo para el desarrollo de un tejido empresarial de calidad. Revista-Escuela de Administración de Negocios, Universidad EAN Colombia, 63. p. 23-39.
- Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana CEUB. (2016). Reglamento General de Estudios de Postgrado del Sistema de la Universidad Boliviana.
- Comisión Europea (2004). Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo. Recuperado el 29 de 10 de 2023, de <https://lascompetenciasbasicas.files.wordpress.com/2008/01/-competenciasclave.pdf>



**Corominas, E.** (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 325, pp. 299-321. Recuperado el 7 de 10 de 2023, de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:1-ba9ac11-1d4a-4679-845f-b0f77109a23f/re3252109962-pdf>

**Espíritu, R., Gonzáles, R., Alcaraz E.,** (2014). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, vol. 22, 29-53. Recuperado el 7 de 12 de 2023, de <https://www.researchgate.net/publication/272649116>

**Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos Fundipe.** (1999). Informe sobre empleabilidad. Recuperado el 2 de 11 de 2023, de: [www.fundipe.es/formatos%20pdf/ifollempl%20seguro.pdf](http://www.fundipe.es/formatos%20pdf/ifollempl%20seguro.pdf).

**Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos Fundipe.** (2000). Empleabilidad. Recuperado el 7 de 11 de 2023, de: [www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf](http://www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf).

**Gómez, L. Llanos M., Hernández, T., Mejía D., Heilbron J., Martín, J., Senior D.** (2017). Competencias emprendedoras en básica primaria: Hacia una educación para el emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*, 43, 150-188. Recuperado el 7 de 10 de 2023, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762017000200150](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762017000200150)

**Gómez, M., y Satizábal, K.** (2011). Educación en emprendimiento: Fortalecimiento de competencias emprendedoras en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. *Economía, Gestión y Desarrollo*, N°. 11, 121-151

**Irigoin, M.; Vargas, F.** (2002) Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo, Cinterfor. Recuperado el 7 de 1 de 2024, de <https://www.oitcinterfor.org/>

**Kirby, D.** (2004). Entrepreneurship Education: ¿Can schools meet the challenge? *Journal Education and Training*, Vol. 46, No 8, 510-519.

**Mertens, L.** (1996). Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.

**Mertens, L.** (1998). La gestión por Competencia Laboral en el Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

**Núñez L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza M.** (2018). Repositorio Digital UCV. Recuperado el 7 de 1 de 2024, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36354>

**Observatorio Nacional del Trabajo ONT** (2023). Competencias laborales en las empresas bolivianas. Sondeo a personal en niveles estratégicos y tácticos 2023. Recuperado el 15 de 1 de 2024, de <https://ont.bolivia.bo/wp-content/uploads/2023/11/Competencias-Laborales-a-Empresas-Bolivianas-2023.pdf>

**Oliveira, E., y Olmedo, L.** (2009). Características emprendedoras de egresados de contaduría. *Revista académica*.

**Organización Internacional del Trabajo OIT.** (2004). Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos. Primera edición.

**Organización Internacional del Trabajo OIT** (2011). Informe 2011: el desafío de la recuperación del empleo. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_elm/@trends/documents/publication/wcms\\_150442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150442.pdf).

**Tobón, S.** (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE.

**Vargas, F.** (2006). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. *Politécnica No.3*. Medellín, agosto - septiembre p.p. 13

**Vidal, M.,** (2013). Planificación curricular: Enfoque por competencias profesionales. Cochabamba. Educación siglo XXI.

**Villa, A.; Campo, L.; Arranz, S.; Villa, O.; García, A.,** (2013). Valoración del profesorado de magisterio sobre el aprendizaje basado en competencias implantado en Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. Vol. 17, Núm. 3. Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado el 1 de 11 de 2023, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56729527003>