

Grado de conocimiento del estudiante universitario de los elementos claves en el recurso humano para las organizaciones empresariales

Degree of university student's knowledge of the key elements in human resources for business organizations

Zoila Aparicio Mendoza¹

¹Universidad de Panamá, zoila.aparicio@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0002-3838-982X>, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 10-12-2024

Revisado 11-12-2024

Aceptado 26-12-2024

Palabras Clave:

Recursos humanos

Competencias profesionales

Innovación organizacional

Formación universitaria

RESUMEN

Esta investigación analiza el grado de conocimiento que poseen los estudiantes universitarios sobre los elementos clave de recursos humanos en organizaciones empresariales, con la intención de identificar el nivel de familiaridad de los estudiantes con estos elementos mediante un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo. Se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra de 176 estudiantes de la Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Sede Veraguas. El cuestionario utilizó una escala Likert de 5 puntos para medir el conocimiento sobre los 10 aspectos clave de recursos humanos. Los hallazgos muestran que áreas como la calidad en la atención y la transparencia son ampliamente comprendidas, mientras que otras, como la equidad y la comunicación efectiva, presentan niveles de desconocimiento significativos. La innovación y la resolución de problemas tienen un mayor grado de familiaridad entre los estudiantes, pero aspectos como la adaptación requieren refuerzo educativo. El estudio concluye que un currículo universitario integral y contextualizado es fundamental para abordar las carencias detectadas y fortalecer competencias críticas para el éxito profesional. Se recomienda integrar elementos teóricos y prácticos, con un enfoque en habilidades culturales y específicas, para potenciar la preparación de los estudiantes y su capacidad para contribuir al desarrollo organizacional en un entorno competitivo.

ABSTRACT

This research analyzes the degree of knowledge that university students have about the key elements of human resources in business organizations, with the intention of identifying the level of familiarity of students with these elements through a quantitative, cross-sectional and descriptive approach. A structured questionnaire was applied to a sample of 176 students of the University of Panama, School of Business Administration and Accounting, Veraguas Campus. The questionnaire used a 5-point Likert scale to measure knowledge of the 10 key aspects of human resources. The findings show that areas such as quality of care and transparency are widely understood, while others, such as equity and effective communication, show significant levels of lack of knowledge. Innovation and problem solving have a higher degree of familiarity among students, but aspects such as adaptation require educational reinforcement. The study concludes that a comprehensive and contextualized university curriculum is essential to address the shortcomings detected and strengthen critical competencies for professional success. It is recommended to integrate theoretical and practical elements, with a focus on cultural and specific skills, to enhance students' preparation and their ability to contribute to organizational development in a competitive environment.

Keywords:

Human Resources

Professional competencies

Organizational innovation

University training

INTRODUCCIÓN

Partiendo de los planteamientos de Pandit & Paul (2023) las universidades potencian las habilidades cognitivas, funcionales y actitudinales para el desarrollo integral de los estudiantes, además de ser parte integral de la sociedad se espera ofrezcan un capital humano con capacidades para enfrentar los desafíos laborales actuales.

Según Jagdish et al. (2023) las universidades deben formar en los elementos clave, los desafíos y las tendencias emergentes que configuran la gestión de recursos humanos en la educación superior, que abarca varias facetas, incluido el reclutamiento, la retención, la permanencia y la promoción del personal docente, la diversidad y la inclusión, el cumplimiento de las leyes laborales, el desarrollo del personal docente y el bienestar de los empleados, aspectos que se deben reconocer al entrar a la vida laboral en las organizaciones. La investigación de Banmairuoy et al. (2022) sustenta que el liderazgo orientado al conocimiento como el desarrollo de recursos humanos incide indirectamente a la ventaja competitiva sostenible a través de los factores componentes de la innovación organizacional. Este aspecto está ligado con lo que señala Rodríguez (2024), al indicar que el área de recursos humanos se conoce como el núcleo de las organizaciones, dado que a través de esta unidad se pueden administrar prácticamente todos los procedimientos administrativos vinculados al personal, por lo cual en la educación se deben conocer los elementos claves con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

El estudio de González Silva (2016) analiza cómo el desarrollo del talento humano fortalece las capacidades individuales en las organizaciones, destaca que las empresas que priorizan estrategias de aprendizaje y formación logran mayores resultados en la administración de recursos humanos, concluye que la gestión adecuada del capital humano es fundamental para el éxito empresarial en un contexto competitivo actual. Por su parte, Pablo (2018) explora las dimensiones de la gestión del conocimiento y su relación con la formación profesional, obtuvo que la capacitación constante en habilidades específicas es clave para fomentar innovación y rendimiento organizacional, destaca en sus conclusiones que implementar modelos como la gamificación puede ser eficaz para gestionar el conocimiento y formar capital humano.

Con base en la proyección de la literatura la presente investigación tiene como objetivo analizar el grado de conocimiento que poseen los estudiantes universitarios sobre los elementos clave del recurso humano en las organizaciones empresariales, como competencia profesional, calidad en la atención, capacidad de resolución de problemas, comunicación efectiva, contribución al bienestar común, pertenencia organizacional, innovación, adaptación, transparencia y equidad. Con este aporte se busca identificar los niveles de comprensión de estos aspectos esenciales, con el propósito de generar datos que orienten la formación académica hacia la preparación integral de los futuros profesionales, fortaleciendo las competencias críticas requeridas por el mercado laboral actual.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, el cual Villeda (2023) busca medir y analizar, de manera sistemática, el grado de conocimiento, en este caso el de los estudiantes universitarios sobre elementos clave relacionados con el recurso humano en las organizaciones empresariales. Este enfoque permite la recolección de datos numéricos a través de un instrumento estandarizado (cuestionario) y facilita el análisis estadístico de los resultados obtenidos (De Jesús, 2024).

El estudio se clasifica como descriptivo, el cual se emplea “cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad” (Alban et al., 2020 p. 165). Partiendo de la premisa que su objetivo principal es identificar y detallar el nivel de conocimiento que los estudiantes poseen acerca de los 10 elementos claves del recurso humano: competencia profesional, calidad en la atención, capacidad de resolución de problemas, comunicación efectiva, contribución al bienestar común, pertenencia organizacional, innovación, adaptación, transparencia y equidad. Este tipo de investigación busca caracterizar la situación actual de los estudiantes respecto a estos aspectos sin manipular variables.

El diseño es transversal no experimental, ya que los datos fueron recolectados en un único momento temporal y no se intervinieron las variables estudiadas. Este diseño permite describir el conocimiento de los estudiantes en un punto específico, evaluando cómo se distribuyen los niveles de conocimiento en la población objetivo.

La población objetivo del estudio estuvo conformada por estudiantes universitarios de la Universidad de Panamá, Sede de Veraguas, en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. La muestra seleccionada incluyó a 176 estudiantes de diferentes disciplinas académicas, quienes participaron voluntariamente en el cuestionario. La muestra es representativa para el análisis dentro del contexto en que se desarrolló el estudio.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado (validado por expertos), diseñado específicamente para evaluar el grado de conocimiento de los estudiantes en relación con los 10 elementos clave del recurso humano. El cuestionario incluyó preguntas cerradas en formato de escala Likert de 5 puntos, donde las opciones de respuesta iban desde "No lo conozco" hasta "Lo conozco muy bien". Lo cual permitió medir el nivel de familiaridad de los encuestados con cada elemento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los estudiantes fueron cuestionados en 10 elementos bien definidos de gran importancia en el recurso humano para las empresas, como lo es competencia profesional, calidad en la atención, capacidad de resolución de problemas, comunicación efectiva, contribución al bienestar común, pertenencia organizacional, innovación, adaptación, transparencia y equidad.

La figura 1 refleja el nivel de conocimiento sobre el término "competencia profesional", donde la mayoría de los encuestados (54%) demuestra un entendimiento significativo, con un 24% que lo "conoce" y un 9% que lo "conoce bien". Sin embargo, un 11% reconoce tener un conocimiento limitado y un 3% afirma no conocerlo en absoluto. Estos resultados sugieren que, aunque existe una base sólida de comprensión general sobre el término, es necesario fortalecer el conocimiento en aquellos grupos que presentan limitaciones o desconocimiento.

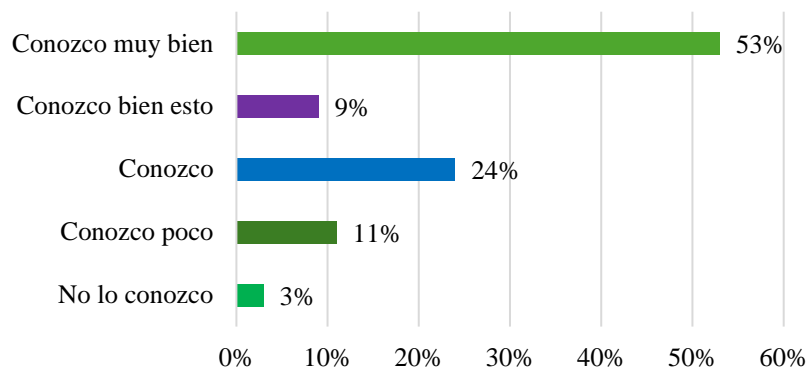


Fig. 1: Conocimiento del término competencia profesional

El análisis del nivel de conocimiento sobre el término "calidad en la atención" revela que la mayoría de los encuestados (61.4%) afirma conocerlo muy bien, un 21.6% indica conocerlo bien, mientras que un 12.5% reporta un conocimiento general. Por otro lado, un porcentaje menor muestra áreas de mejora, con un 3.4% que lo conoce poco y un 1.1% que declara no conocerlo. Estos resultados destacan un conocimiento mayoritariamente sólido sobre la "calidad en la atención", aunque persisten pequeños grupos que podrían beneficiarse de estrategias para ampliar su comprensión.

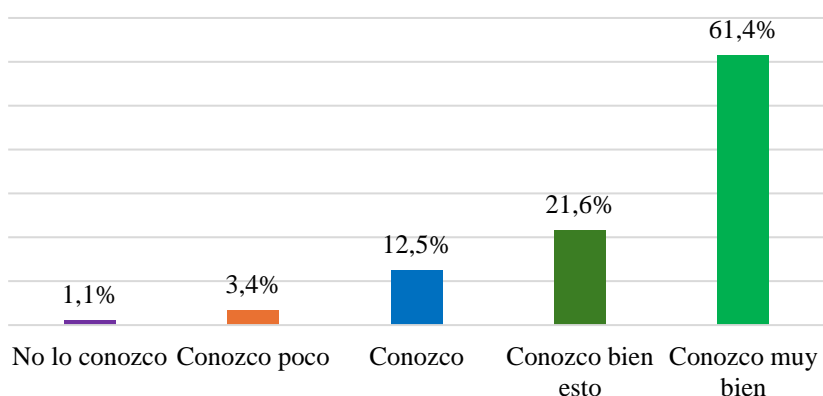


Fig. 2: Calidad en la atención

Los resultados reflejan un nivel de conocimiento más elevado en la "Capacidad de resolución de problemas" en comparación con la "Comunicación efectiva". En cuanto al primer aspecto, el 31.8% de los participantes indicó conocerlo "muy bien" y el 29.5% "bien", mientras que los niveles más bajos de conocimiento ("conozco poco" y "no lo conozco") suman solo un 23.9%. Por otro lado, en "Comunicación efectiva", el porcentaje de quienes reportan un conocimiento "muy bien" y "bien" alcanza únicamente el 39.8%, siendo notable que un 25% declara conocer "poco" y un 21.6% "no lo conoce".

Esto indica que, aunque existe un nivel aceptable de familiaridad con la resolución de problemas, la comunicación efectiva muestra un mayor porcentaje de desconocimiento o limitada habilidad entre los encuestados.

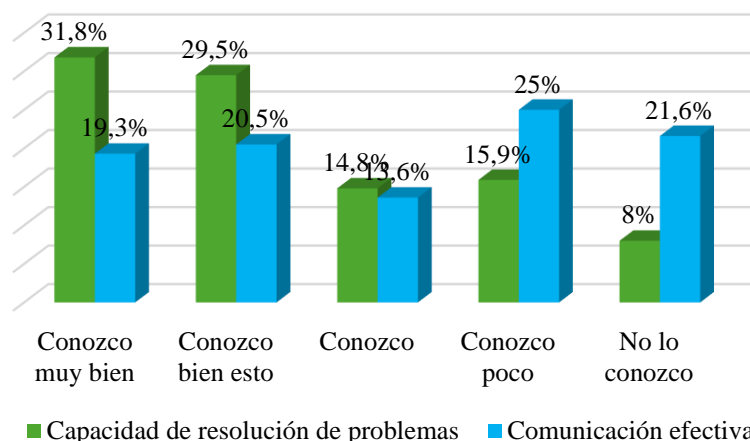


Fig. 3: Conocimiento sobre la capacidad de resolución de problemas y la comunicación efectiva

Los resultados evidencian diferencias significativas en los niveles de conocimiento declarados entre "Capacidad de resolución de problemas" y "Comunicación efectiva". En la primera, el 31,8% de los encuestados reporta un conocimiento "muy bien", seguido por un 29,5% que lo conoce "bien", mientras que solo un 8% indica "no conocerlo". En contraste, en "Comunicación efectiva" los valores más altos de conocimiento son menores, con un 19,3% que lo conoce "muy bien" y un 20,5% que lo conoce "bien", frente a un 25% que declara "conocerlo poco" y un 21,6% que "no lo conoce". Esto sugiere que existe un mayor nivel de confianza en la habilidad para resolver problemas en comparación con la comunicación efectiva, donde se perciben mayores carencias.

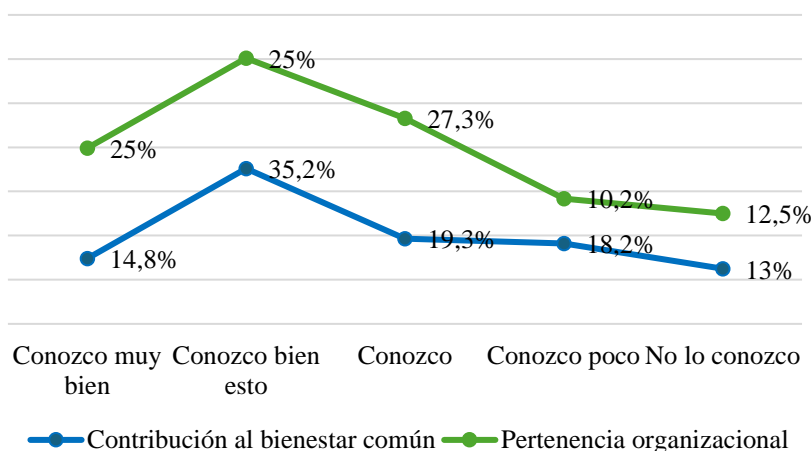


Fig. 4: Conocimiento de lo que involucra el bienestar común y pertinencia organizacional

Los resultados muestran un mayor nivel de conocimiento declarado sobre "qué es Innovación" en comparación con "lo que involucra Adaptación". En el caso de la innovación, el 38,6% de los participantes afirma conocerlo "muy bien" y el 27,3% "bien", mientras que solo el 1,1% reporta "no conocerlo". Por otro lado, en la adaptación, aunque el 30,7% la conoce "bien" y el 28,4% "muy bien", el porcentaje de desconocimiento es mayor (6,8%), y también se observa una proporción ligeramente más alta en los niveles de conocimiento bajo, como "conozco poco" (15,9%). Esto sugiere que el concepto de innovación es más familiar y comprende mejor entre los encuestados, en comparación con los aspectos relacionados con la adaptación, que parecen ser menos conocidos.

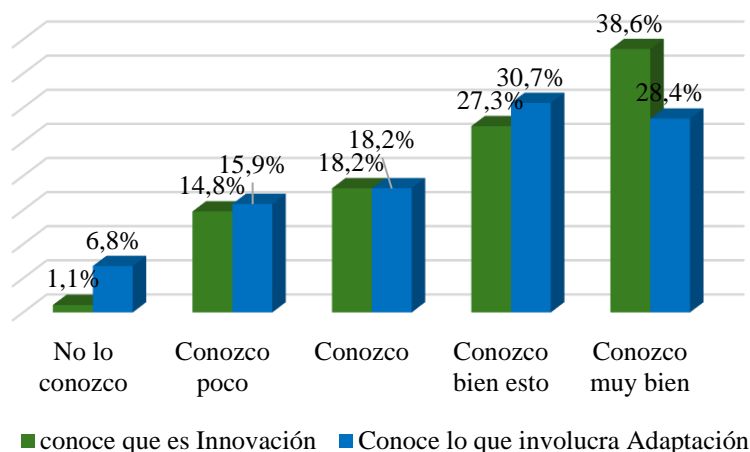


Fig. 5: Conocimiento sobre lo que implica innovación y adaptación

Se observa en la figura 6, sobre el conocimiento de transparencia, que el 38.6% de los participantes afirma conocerla "muy bien" y el 27.3% "bien", mientras que solo el 1.1% indica "no conocerla". En contraste, las implicaciones de equidad presentan un panorama distinto: aunque el porcentaje de quienes las conocen "muy bien" (24.8%) y "bien" (17.3%) es considerable, los niveles de conocimiento bajo son más altos, con un 28.6% que afirma "conocer poco" y un 1.1% que "no lo conoce". Esto sugiere que, mientras la transparencia es ampliamente comprendida, la equidad parece generar mayor incertidumbre entre los encuestados, reflejando la necesidad de un enfoque más detallado en este aspecto.

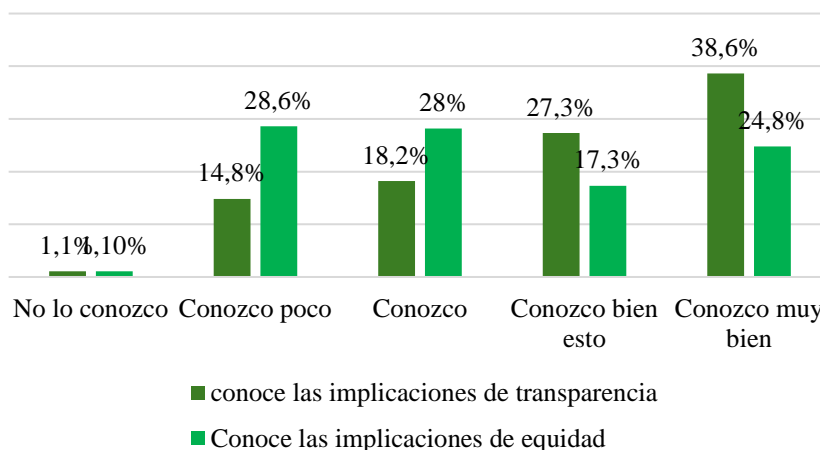


Fig. 6: Conocimiento sobre transparencia y equidad

Los resultados presentados reflejan una complejidad en el nivel de conocimiento de los estudiantes universitarios sobre diversos aspectos clave de los recursos humanos, mostrando áreas de fortaleza y de oportunidad. En esta línea, Khan & Smith (2024) destacan que en el contexto de la educación superior, el currículo desempeña un papel fundamental para la provisión de programas y servicios educativos relevantes y de calidad, no solo en los Estados Unidos, sino también en otras regiones del mundo. Como elemento central de las instituciones educativas, el currículo constituye el eje articulador para garantizar el bienestar y la eficacia de la educación superior, tanto en términos inmediatos como en su impacto a largo plazo. El estudio de Zhipeng & Rahman (2024) destaca la importancia de incorporar elementos culturales locales en el diseño curricular y las actividades educativas, Al igual que la competencia cultural, habilidades como la resolución de problemas, la innovación y la equidad pueden fortalecerse mediante un currículo que conecte los conocimientos teóricos con prácticas contextualizadas y experiencias relevantes. Los hallazgos resaltan la importancia de un currículo integral y contextualizado que no solo aborde las áreas de oportunidad detectadas en el conocimiento de los estudiantes, sino que también incorpore elementos culturales y prácticos que fortalezcan competencias clave. Esto refuerza la necesidad de priorizar el dominio de los elementos clave para cuando el estudiante se inserte asuma su rol de colaborador en las

organizaciones empresariales, proyectándolo como herramienta para el desarrollo profesional y personal, adaptada a las necesidades globales y locales del entorno educativo y laboral.

CONCLUSIÓN

El estudio reveló fortalezas y áreas de oportunidad críticas para la formación profesional, con base en los resultados se sustenta que los estudiantes presentan niveles sólidos de conocimiento en áreas como la calidad en la atención y la transparencia, mientras que dimensiones como la equidad y la comunicación efectiva exhiben mayor desconocimiento. Esto evidencia una necesidad urgente de intervenciones educativas para abordar estas deficiencias, especialmente en habilidades blandas esenciales para el entorno laboral. Se concluye que un currículo integral y contextualizado es fundamental para preparar a los futuros profesionales y se recomienda incorporar elementos teóricos y prácticos, con énfasis en competencias culturales y habilidades específicas como la equidad y la innovación, fortalecerá su preparación para enfrentar desafíos organizacionales. En el contexto educativo actual, esto resulta clave no solo para mejorar la empleabilidad de los graduados, sino también para potenciar su capacidad de contribuir al desarrollo sostenible de las empresas en un entorno competitivo y globalizado.

REFERENCIAS

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- De Jesús, C. (2024). *La Investigación Cuantitativa*. Corporación Universitaria de Asturias. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
- Gonzalez Silva, J. (2016). *UN ACERCAMIENTO AL PAPEL DEL ESTUDIANTE TRABAJADOR EN LA RELACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA, (RUE)* (pp. 4-19).
- Jagdish, M., Mishra, K., Girish, K., & Painoli, G. (2023). Human resources management in higher education: A review [1]. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44, 4576-4582. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1751>
- Khan, M., & Smith, L. (2024). (PDF) An Integrative Approach to Curriculum Development in Higher Education in the USA: A Theoretical Framework. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p66>
- Pablo, R. G. (2018). *Gestión del Conocimiento e Innovación* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Zaragoza]. <https://www.academia.edu/download/95329866/289997029.pdf>
- Pandit, J., & Paul, B. (2023). *University as an Organisation: Role of Human Resource Management* (pp. 2-26). https://doi.org/10.1007/978-981-99-4067-7_1
- Rodríguez, M. (2024). Estudiantes universitarios de recursos humanos y su disposición hacia las materias numéricas. *Entrelíneas*, 2, 125-135. <https://doi.org/10.56368/Entrelíneas222>
- Villeda Bojorque, J. A. (2023). *El proceso de investigación desde los enfoques cuantitativo y cualitativo*.
- Zhipeng, Z., & Rahman, F. (2024). Impact of Curriculum Design and Cultural Events on China Students' Cultural Competence. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 6, 157-169. <https://doi.org/10.55057/ijares.2024.6.2.15>