



**XIX Congreso Internacional sobre Innovaciones en  
Docencia e Investigación en Ciencias Económico  
administrativas**



***Análisis de las Competencias Laborales en el desempeño profesional del  
egresado***

**Autores:**

**Victor Manuel Gallegos Cereceres <sup>1</sup>, Nora Robles Lozoya <sup>2</sup>, Orieta Cecilia Ahumada Erives <sup>3</sup>**

**Universidad Autónoma de Chihuahua  
Facultad de Contaduría y Administración, México**

***Temática:***

***Formación integral de los alumnos***

Chihuahua, Chih., septiembre 2016

---

<sup>1</sup> **Dr. en Administración**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-247-91-92. [vgallegos@uach.mx](mailto:vgallegos@uach.mx).

<sup>2</sup> **Maestro en Administración**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-239-88-88, e-mail [nrobles@uach.mx](mailto:nrobles@uach.mx).

<sup>3</sup> **Maestro en Administración de Recursos Humanos**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-220-14-43, e-mail [oahumada@uach.mx](mailto:oahumada@uach.mx).

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar la percepción de algunos indicadores de las competencias laborales que inciden en el desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua en el periodo comprendido de enero de 2014 a marzo de 2015. El diseño de la investigación fue transeccional, descriptivo correlacional de naturaleza cualitativa. La población de interés y unidad de análisis fueron 190 empresarios que contrataron egresados de esta institución. Se analizaron 20 indicadores agrupados en 5 factores, el nivel de fiabilidad alfa de Cronbach fue de  $\alpha=.857$ . El estudio determinó que la variable que mas infiere en el modelo es la disposición en el análisis y solución de problemas ( $\beta=1,511$ ), seguido por toma de decisiones y emprendedor ( $\beta=.995$ ), el R cuadrado de Cox y Snell y el R cuadrado de Nagelkerke determinaron que solo el modelo puede ser explicado entre el 63.8% y el 76.2%. Encontrándose las cinco variables con una correlación significativa en todos los casos.

**Palabras Claves:** competencias, competencias laborales, empleo, desempeño profesional.

## ABSTRACT

The present research was to evaluate the perception of some indicators of labor competencies that affect the performance of the graduates of the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chihuahua. The research was conducted in the city of Chihuahua in the period January 2014 to march 2015. The research design was descriptive transeccional, correlational study of a qualitative nature. The population of interest and unit of analysis were 190 entrepreneurs who hired graduates of this institution. We analyzed 20 indicators grouped in 5 factors, the level of reliability Cronbach Alpha was  $\beta=.857$ . The study found that the perception of job satisfaction of the entrepreneur as a variable that more inferred in the model is the provision in the analysis and solution of problems ( $\beta=1,511$ ), followed by decision making and enterprising ( $\beta=.995$ ), the R-squared Cox and Snell and the R-squared Nagelkerke determined that only the model can be explained between 63.8% or 76.2%. While the five variables with a significant correlation in all cases.

**Key words:** competencies, Labor Competencies, employment, professional performance.

# *Análisis de las Competencias Laborales en el desempeño profesional del egresado*

## **Tabla de contenido**

	<b>Página</b>
Resumen .....	2
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Antecedentes .....	4
I. Marco Teórico .....	5
II. Metodología .....	8
1. Objetivos .....	8
2. Materiales y Métodos .....	9
3. Población .....	9
4. Instrumentos .....	9
5. Variables .....	9
6. Indicadores .....	10
7. Procedimiento .....	11
8. Hipótesis .....	11
III. Resultados y Conclusiones .....	12
IV. Discusión .....	17
Bibliografía .....	18

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, existen múltiples definiciones del constructo competencias, así como diversidad de clasificaciones y usos en contextos tanto laborales como educativos, ante lo cual se hace complejo con un abordaje multidisciplinar, en esta idea de contribuir al desarrollo para que los egresados estén a la altura de las necesidades actuales y futuras de nuestro país, así como para poder brindar una contribución internacionalista efectiva y eficiente las universidades a sus contextos nacionales e internacionales; de prepararse para poder dar respuesta satisfactoria a los requerimientos de la sociedad y a los nuevos problemas de las necesidades e intereses que están surgiendo (Villa y Villa, 2007).

Existen publicaciones que abordan el tema de competencias profesionales universitarias, buscando identificar los factores que influyen, algunos de estos se muestran enseguida:

López, Montaña & Ballester Brage (2014), mencionaron que resultados obtenidos en su

investigación, en primer lugar, las competencias más relevantes para los recién contratados son la confianza y seguridad en sí mismo, la comunicación y el trabajo en equipo; en segundo lugar, el desempeño en el trabajo base, concordando con Pinilla y Cárdenas (2014).

Sin embargo Vázquez y Rojas (2012), en un estudio que realizaron en una bolsa de trabajo encontraron que la Confianza, Tenacidad, Comunicación, Trabajo en equipo y Planeación, son necesarias en el profesional graduado de una carrera de las ciencias médicas y éstas contribuyen a la gestión de la información y del conocimiento, independientemente de la actividad específica de cada trabajador en los centros de salud pública y Sobrado (2013) agrega que además de éstas son la innovación y creatividad del contratado.

Varios autores señalaron que el seguimiento de egresados permite identificar nuevas competencias emergentes que ponen de manifiesto esta realidad sobre la función profesional de tal manera y que no están ayudando a despejar el dilema, de como se debería formar al nuevo profesionista y cual debería ser el papel del orientador escolar, del maestro, y de las instituciones educativas en general (Nieto, Pérez-González y Riveiro, 2011; De Mendoza, Álvarez, Muñoz, 2005; Peralta, 2005; Álvarez Rojo, García-Jiménez, Gil-Flores, y Romero, 2000; Sobrado, 2013).

#### **ANTECEDENTES**

La UNESCO (1998), señaló que las generaciones del siglo XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por lo que la educación superior entre otros de sus retos se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo.

La UACH a partir de 1998, incorpora el Modelo Educativo por Competencias Centrado en el Aprendizaje, en cada uno de los programas educativos que ofrece la universidad a través de sus 15 Unidades Académicas, cuya fundamentación se encuentra estructurada a partir de sus cuatro componentes: Filosófico, Conceptual, Psicopedagógico y Metodológico.

Históricamente la educación ha sido considerada por diversos actores sociales (profesores,

estudiantes, autoridades educativas, organizaciones, etc.) como la punta de lanza del desarrollo del país (Díaz y Lugo, 2003; Almada, 1996), y dentro de estos problemas que tiene la educación superior en México, se cuentan los altos índices de reprobación de materias, la deserción de alumnos y la baja eficiencia terminal de los egresados (Aguilera, 2004; Jiménez Castro, 2000), los cuales se atribuyen a varias causas, entre las que figuran la rigidez y especialización excesiva de los planes de estudio, los métodos obsoletos de enseñanza y evaluación de los alumnos, la escasa vinculación entre la teoría y la práctica, la falta de programas de apoyo a los alumnos, el rol inadecuado del profesorado ante las necesidades actuales de aprendizaje y una orientación vocacional deficiente (Galindrez, 2012).

### **Planteamiento del problema**

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH), a partir del 2003 hizo un cambio en el modelo educativo tratando de persuadir la preparación y formación de los alumnos, maestros, investigadores de los diferentes niveles, mediante estrategias todas con el fin de mejorar la calidad del egresado, con buenos resultados.

Por lo que la presente investigación tiende a contrastar y analizar algunas de las competencias laborales desde la perspectiva de los empresarios.

### **Pregunta de Investigación**

¿Existe una correlación entre los indicadores desde la percepción de la relación que tiene el empresario respecto a la satisfacción laboral y el desempeño de los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

## **I. MARCO TEÓRICO**

Hoy en día, se mantiene una política de modernización educativa orientada a elevar la eficiencia y calidad del sistema educativo con el fin de abastecer el mercado laboral. En el ámbito local, nacional e internacional, las instituciones educativas tienen que dar respuesta a la necesidad laborales de información y regulación de la calidad de los recursos humanos, que son demandas de los procesos de globalización e integración económica actuales en donde los mercados, cada vez más globales, competitivos y complejos a las organizaciones,

necesariamente impacta en su desempeño esperado, no sólo en términos de supervivencia, sino también de competitividad. Como es de suponer, ello exige a las empresas significativas reestructuraciones internas, a la que no escapan las estructuras organizativas (Alles, 2000).

Cualquiera sea el sistema utilizado, debe darse prioridad a la capacitación de los jefes y subordinados (evaluadores y evaluados). Los primeros deben comprometerse en forma explícita a proveer a los empleados de capacitación formal y otras actividades para desarrollar las competencias durante el período a ser evaluado. Para ello es muy importante que se los capacite para que puedan realizar una adecuada gestión del desempeño (Nogueira, Rivera y Blanco, 2003).

Debido a lo anterior se debe concebir como competencia a la movilización de recursos intelectuales, profesionales para emplear determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido para trasladarlos a su actividad profesional (Castro, 2015), en el entendido que se deben coordinar procesos de aprendizaje más allá de la mera implementación de técnicas de enseñanza se requiere que sean competentes en la gestión administrativa de su profesión y de una permanente reflexión de su práctica académica. Sin embargo, los esfuerzos de profesionalización requieren la obtención no solo del grado de licenciatura en la orientación profesional, sino de un posgrado relacionado con los conocimientos esenciales, que además favorezca la construcción de un perfil deseable para el empleador (Guzmán y Marín, 2011; Almada, 2000).

Collazos y García (1999), plantearon que el estudio y la identificación de competencias han contribuido a solventar la debilidad de los test psicométricos tradicionales para predecir la productividad de los trabajadores, razón por la cual se le ha atribuido gran importancia a la construcción de instrumentos de medición por competencias.

La CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y documentación sobre Formación Profesional) perteneciente a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), menciona que existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es

una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo; es una capacidad real y demostrada (Alles, 2009).

La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado.

La solución de problemas siempre ha sido objeto de estudio prioritario en psicología, quizá por ser la competencia en que mejor se manifiestan las capacidades cognitivas, incluso la inteligencia se ha definido como capacidad para solucionar problemas.

Indicadores de la variable solución de problemas

- ✗ Definir el problema
- ✗ Generar soluciones
- ✗ Predecir consecuencias
- ✗ Elegir la mejor solución
- ✗ Verificar la solución
- ✗ Evaluar los resultados
- ✗ Competencia de solucionar problemas

Estos indicadores se utilizan con el fin de que el estudiante en alguna problemática se interese en resolver el problema, definiéndolo con precisión, buscando información adicional, proponiendo soluciones, evaluándolas y eligiendo la mejor, planificando su ejecución y valorando los logros, para así clarificar las contrariedades, adaptarse al entorno, mostrarse eficiente en las dificultades y facilitar el progreso (Sanz de Acedo, 2010).

Espíritu emprendedor: Tiene un componente activo y otro pasivo: comprende tanto la capacidad para inducir cambios como la habilidad para acoger, apoyar y adaptarse a los cambios debidos a factores externos, una de sus principales características es que buscan la creación de empresas que sean viables técnica y financieramente (Krause, 2004).

Competencia social y ciudadana Esta competencia se refiere, por una parte, a la adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas, como la responsabilidad, la perseverancia, el conocimiento de si mismo, y

la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control emocional, la capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, así como la capacidad de demorar la necesidad de satisfacción laboral inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos.

Por otra parte, remite a la capacidad de elegir con criterio propio, de imaginar proyectos, y de llevar adelante las acciones necesarias para desarrollar las opciones y planes personales, responsabilizándose de ellos, tanto en el ámbito personal como social y laboral (Moya *et. al*, 2011).

El análisis empírico de estas competencias implica el intento de comprender los cambios en la acción del profesorado determinados por lineamientos de política educativa, pues los preceptos de profesionalización y certificación de competencias docentes permitirían, en teoría, la promoción de la calidad educativa (Gimeno Sacristán, 1998).

En fin las competencias tienen un carácter holístico e integrado. Se rechaza la pretensión sumativa y mecánica de las concepciones conductistas. Las competencias se componen e integran de manera interactiva con conocimientos explícitos y tácitos, actitudes, valores y emociones, en contextos concretos de actuación de acuerdo con procesos históricos y culturales específicos, y estas se encuentran en permanente desarrollo. Su evaluación auténtica debe ser continua innovando y aplicando la tecnología, mediante la elaboración de estrategias que consideren el desarrollo y la mejora como aspectos que integran el desempeño (SEP, s/f)

## **II. METODOLOGÍA**

### **1 OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

Generar un modelo interpretativo de cómo es la percepción de la relación que tiene el empresario respecto a la satisfacción laboral y el desempeño de los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.



## 2 MATERIALES Y MÉTODOS

Es una investigación de tipo transversal, aplicada, cualitativa, descriptiva y correlacional (Hernández S. 2004; Hernández *et al.*, 1998). Se utilizaron los programas Microsoft Word:Mac<sup>2011</sup>, Microsoft Excel:Mac<sup>2011</sup> y el software estadístico IBM:mac SPSS v20 para diseñar la base de datos, después se procedió al tratamiento y análisis de los mismos. Se determinó la fiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach.

## 3 POBLACIÓN

En el entendido de que la Población es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características, y forman el universo para el propósito del problema de investigación (Malhotra, 2008; Ritchey, 2008). La población en este caso se delimitó a los 190 empresarios que cuentan con despachos contables del municipio de Chihuahua (INEGI, 2014). Se establece el tamaño del error en la estimación 5%, el nivel de confianza (95%) y la probabilidad verdadera de éxitos 50%. Se utilizó el modelo propuesto por Mendelhall y Scheafer (2002), para auditorias de opinión.

$$n \geq \frac{nZpq}{\frac{(N-1)e^2}{4} + Zpq} \quad n \geq \frac{372*95*.5*.5}{\frac{(372-1)*.05^2}{4} + .95*.5*.5} \approx 190$$

## 4 INSTRUMENTOS

Aunque existen instrumentos diseñados por diversos investigadores sobre el tema de competencias, se elaboró un instrumento ex-profeso para la recolección de la información de acuerdo a las necesidades y características de la población. Consta de 20 preguntas de relación de conceptos de opción múltiple agrupadas en cinco dimensiones.

## 5 VARIABLES

Se analizaron 5 variables con 20 indicadores agrupándolos en factores de la siguiente manera: Análisis y solución de problemas con 5 indicadores, Toma de decisiones y Emprendedor con 4 indicadores, compromiso social con 5 indicadores, comunicación con 3 indicadores, liderazgo con 3 indicadores.

## 6 INDICADORES

Instrumento aplicado en una escala de Likert, donde el 5 es lo máximo y 1 lo mínimo.

Satisfacción laboral del empresario con respecto a los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- ✘ Análisis y solución de problemas
  1. Aplica diferentes técnicas para la Análisis y solución de problemas
  2. Desarrolla habilidad de negociación
  3. Utiliza los principios de administración estratégica en el desarrollo de proyectos
  4. Emplea la estadística en la interpretación de resultados
  5. Aplica métodos para promover, ejecutar y valorar el impacto de un proyecto
- ✘ Toma de decisiones y emprendedor
  6. Crea soluciones innovadoras y utiliza formas no convencionales en la solución de problemas
  7. Muestra una actitud entusiasta, productiva y persistente ante los retos y oportunidades para toma de decisiones
  8. Tiene un compromiso el egresado con el ejercicio docente
  9. Realiza una vinculación de la teoría con la práctica
- ✘ Compromiso Social
  10. Asume una actitud responsable y profesional
  11. Ejecuta proyectos productivos con responsabilidad social y ética
  12. Requiere una formación complementaria el egresado
  13. Se adapta a comportamientos y normas en situaciones cambiantes
  14. Cuenta con una formación humanística y vocacional como docente
- ✘ Comunicación
  15. Cuenta con buena comunicación verbal
  16. Cuenta con buena comunicación escrita
  17. Interactúa en grupos multidisciplinarios
- ✘ Liderazgo
  18. Desarrolla habilidades de liderazgo y desarrollo grupal
  19. Desarrolla y estimula una cultura de trabajo de equipo hacia el logro de una meta común

20. Asume responsabilidad de actuar como líder de proyecto

## **7 PROCEDIMIENTO**

Se utilizó como variable explicativa la percepción de la satisfacción laboral del empresario y como independientes análisis y solución de problemas, toma de decisiones y emprendedor , compromiso social, comunicación y liderazgo.

Una vez organizados los datos, se comenzó el análisis. El primer paso fue estudiar cada pregunta aislada, luego las preguntas por grupos y las relaciones entre dimensiones, y por último, se estudiaron las relaciones de las percepciones.

Para el análisis de grupos se utilizó el procedimiento Análisis convencional K-Means, para la transformación de las variables y formar grupos de individuos similares 1=si presenta la característica de interés y 0=no presenta la característica de interés (Montgomery y Runger, 2002).

Se realizó un análisis clúster, se clasificó una muestra de entidades (variables) en un número pequeño de grupos de forma que las observaciones pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí y muy disimilares del resto.

Se utilizó una prueba de  $\chi^2$  mediante contraste de la razón de verosimilitud que consistió en comprobar si las características cualitativas de las dimensiones están relacionadas entre sí como una prueba de Independencia.

## **8 HIPÓTESIS**

### **Hipótesis General**

Se puede generar un modelo interpretativo de cómo es la percepción laboral del empresario en el desempeño profesional del egresado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

### **Hipótesis Específicas**

H1.Existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y las variables analizadas en este estudio.

H2.Existe una correlación entre las variables analizadas.

H3. La mayor parte de los empresarios siente una buena satisfacción laboral hacia su personal.

### III. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	22

Esto indica que la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems observados miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados (Cronbach, 1951). En este caso  $\alpha=.857$  el valor de consistencia interna de una escala es una aproximación a la validación del constructo con valores de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

**Tabla 1** Satisfacción laboral por parte del empresario hacia su personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	46	24.2%	24.2%	24.2%
	Si	144	75.8%	<b>75.8%</b>	100.0%
	Total	190	100.0%	100.0%	

Como se puede apreciar el 75.8% de los empresarios manifiestan tener una percepción de satisfacción laboral con la contratación de egresados de la FCA-UACH

**Tabla 2** Tabulación cruzada entre Satisfacción laboral por parte del empresario del empresario y genero

		Genero del encuestado		Total	
		Mujer	Hombre		
Satisfacción del Empresario	No	Recuento	26	20	46
		% dentro de Genero del encuestado	23,9%	24,7%	24,2%
	Si	Recuento	83	61	144
		% dentro de Genero del encuestado	<b>76,1%</b>	<b>75,3%</b>	75,8%
Total		Recuento	109	81	190

	% dentro de Genero del encuestado	100,0%	100,0%	100,0%
--	-----------------------------------	--------	--------	--------

Como se puede apreciar en la tabla número 2 existe una mayor satisfacción laboral por parte del empresario hacia el genero femenino con un valor de 76.1% mientras que por el masculino de 73.3%.

**Tabla 3** Prueba de chi-cuadrado entre satisfacción laboral por parte del empresario y género del contratado

	Valor	g-l	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.018 <sup>a</sup>	1	.894		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitudes	.018	1	.894		
Estadístico exacto de Fisher				1.000	.513
Asociación lineal por lineal	.018	1	.894		
N de casos válidos	190				

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 19.61.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Como se observa en la tabla 3, no existe evidencia de la asociación entre el género y y la percepción de satisfacción laboral del empresario ( $t = .018$ . sig= 0.894), y apoyada por la prueba exacto de Fisher con un p valor  $>.05$  de .513.

**Tabla 4** Análisis de varianza de las variables examinadas para medir la satisfacción laboral por parte del empresario.

	F	Sig.
Análisis y solución de problemas	30.040	.0004
Compromiso Social	57.418	.0313
Toma de decisiones y Emprendedor	39.422	.0000
Liderazgo	64.633	.0140
Comunicación	16.088	.0052

Como se aprecia en la tabla número 4 en todos los casos existe evidencia de asociación,  $p >.05$  sobre la percepción satisfacción laboral del empresario.

**Tabla 5** Tabulación cruzada entre satisfacción laboral por parte del empresario y análisis y solución de problemas

			Análisis y solución de problemas		Total
			No	Si	
Satisfacción del Empresario	No	Recuento	47	24	71
		% del total	24.7%	12.6%	37.4%
	Si	Recuento	12	107	119
		% del total	6.3%	56.3%	62.6%
Total		Recuento	59	131	190
		% del total	31.1%	68.9%	100.0%

Como se observa en la tabla número 5, el 56.3% de los empresarios percibe satisfacción laboral, respecto a la variable análisis y solución de problemas, aunque el 12.6% no señala satisfacción laboral sin embargo menciona que si sabe solucionar problemas.

**Tabla 6** Tabulación cruzada entre satisfacción laboral por parte del empresario y la variable toma de decisiones y emprendedor

			Toma de decisiones y Emprendedor		Total
			No	Si	
Satisfacción del Empresario	No	Recuento	20	51	71
		% del total	10.5%	26.8%	37.4%
	Si	Recuento	13	106	119
		% del total	6.8%	55.8%	62.6%
Total		Recuento	33	157	190
		% del total	17.4%	82.6%	100.0%

Como se percibe en la tabla número 6, el 55.8% de los empresarios percibe satisfacción laboral respecto a la variable toma de decisiones y emprendedor, aunque el 26.8% señaló no estar satisfecho, sin embargo manifestó que si es emprendedor.

**Tabla 7** Tabulación cruzada entre satisfacción laboral por parte del empresario y responsabilidad social

			Responsabilidad Social		Total
			No	Si	
Satisfacción del Empresario	No	Recuento	39	32	71
		% del total	20.5%	16.8%	37.4%
	Si	Recuento	4	115	119
		% del total	2.1%	60.5%	62.6%
Total		Recuento	43	147	190
		% del total	22.6%	77.4%	100.0%

Como se muestra en la tabla número 7, el 60.5% de los empresarios percibe satisfacción laboral respecto a la variable responsabilidad social, aunque el 16.8% señala no estar satisfecho, sin embargo el empresario manifestó que el egresado si es responsable socialmente.

**Tabla 8** Tabulación cruzada entre satisfacción laboral por parte del empresario y comunicación

		<b>Comunicación</b>		Total	
		No	Si		
<b>Satisfacción del Empresario</b>	No	Recuento	26	45	71
		% del total	13.7%	23.7%	37.4%
	Si	Recuento	9	110	119
		% del total	4.7%	57.9%	62.6%
Total		Recuento	35	155	190
		% del total	18.4%	81.6%	100.0%

Como se distingue en la tabla número 8, el 57.9% de los empresarios percibe satisfacción laboral respecto a la variable comunicación, aunque el 23.7% manifestó no estar satisfecho, sin embargo el empresario señala que si tiene buena comunicación.

**Tabla 9** Tabulación cruzada entre satisfacción laboral por parte del empresario y liderazgo

		<b>Liderazgo</b>		Total	
		No	Si		
<b>Satisfacción del Empresario</b>	No	Recuento	39	32	71
		% del total	20.5%	16.8%	37.4%
	Si	Recuento	8	111	119
		% del total	4.2%	58.4%	62.6%
Total		Recuento	47	143	190
		% del total	24.7%	75.3%	100.0%

Como se aprecia en la tabla número 9, el 58.4% de los empresarios percibe estar satisfecho respecto a la variable liderazgo, aunque el 16.8% manifestó no estar satisfecho, pero afirmó que el egresado si cuenta con esta habilidad.

**Tabla 10** Correlaciones de Pearson entre variables

	Comunicación	Responsabilidad Social	Toma de decisiones y Emprendedor	Liderazgo	Análisis y solución de problemas
Comunicación	1	.522**	.901**	.667**	.588**
Responsabilidad Social	.522**	1	.559**	.639**	.371**
Toma de decisiones y Emprendedor	.901**	.559**	1	.759**	.572**
Liderazgo	.667**	.639**	.759**	1	.387**
Análisis y solución de problemas	.588**	.371**	.572**	.387**	1

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se percibe en la tabla anterior todas las variables están correlacionadas con un nivel de significancia al 99%.

**Tabla 11** Resumen del modelo

Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	41.621 <sup>a</sup>	.638	.762

a. La estimación ha finalizado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de los parámetros han cambiado en menos de .001.

Como se puede apreciar en la tabla anterior el R cuadrado de Cox y Snell y el R cuadrado de Nagelkerke se utilizaron para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por las variables predictoras (independientes), indicando que sólo el 63.8% o el 76.2% de la variación de la variable dependiente es explicada por las variables incluidas en el modelo, y debe mejorar cuando se vayan incluyendo variables más explicativas del resultado o términos de interacción, por lo tanto se puede considerar un modelo aceptable.

**Tabla 12** Modelo de regresión logística binaria

		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 <sup>a</sup>	Análisis y solución de problemas	1,511	,745	4,114	1	,043	4,533
	Compromiso social	,988	,572	2,977	1	,034	2,685
	Comunicación	-,198	,859	,053	1	,028	,821
	Toma de decisiones y Emprendedor	,995	,666	2,231	1	,015	2,703
	Liderazgo	,128	,587	,048	1	,027	1,137
	Constante	-,507	,449	1,276	1	,059	,602



- 
- a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Análisis y solución de problemas, compromiso social, comunicación, liderazgo.

Desarrollo del modelo de regresión logística binaria

$$\beta = -.507_{\text{constante}} + 1.511_{\text{ASP}} + .988_{\text{CS}} - .198_{\text{C}} + .995_{\text{TDE}} + 0.128_{\text{L}}$$

En la tabla número 12 se puede apreciar la variable que mas afecta en la percepción laboral del empresario es análisis y solución de problemas (1.511), posteriormente toma de decisiones y emprendedor (.995) seguida por compromiso social (0.988) y liderazgo (0.128); sin embargo la variable que menos afecta en el modelo es la comunicación (-.198), pero si se replica el estudio no se obtendrán los mismos valores, por otro lado también se puede observar que la mayoría de las variables son significativas en este modelo, así mismo se puede apreciar que los factores Análisis y solución de problemas (.043) y compromiso social (.034) son significativos, no así toma de decisiones y emprendedor (.015), liderazgo (.027) y comunicación (.028).

Otro dato que apoya esta conclusión es que al observar que aunque todas las variables tienen riesgo, este no es de la misma magnitud; y como se puede observar el valor más alto es Exp B= 4.533, aportando que la variable análisis y solución de problemas es la que mas infiere en la satisfacción laboral por parte del empresario.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Si una competencia educativa no asegura una competencia laboral ¿cuál es la razón de esta? La razón es que se debe tomar en cuenta cual es la percepción de los empleadores a estas habilidades, como éstas son transferidas a la práctica profesional, además de cómo estas pueden ser adaptadas de una empresa o sector a otro (Gallart y Jacinto, 1995).

Cabe mencionar que la información recabada no fue la suficiente debido a la baja respuesta de los empleadores; por lo que el modelo presentado en esta investigación solo es con fines probabilísticos.

Se encontró que existe un alto porcentaje (75.8%) de satisfacción laboral al encontrar

egresados de la FCA- UACH; asimismo se muestra que existe una mayor satisfacción laboral al contratar personas del género femenino, sin embargo en una prueba de Chi cuadrada no existió evidencia de que fueran distintos ( $t = 0.018$ , sig. = 0.894), además se encontró que existe una correlación entre todas las variables al 99%, es decir, existe una alta relación entre ellas, al generar el modelo de regresión logística binaria se encontró que la variable que mas afecta al egresado sobre la percepción laboral es el análisis y la solución de problemas ( $\beta=0.511$ ), lo que hace presuponer que al empresario le interese que su contratado desarrolle habilidades de negociación, aplique diferentes técnicas para la solución de problemas, que sepa desarrollar proyectos y que aplique métodos para promover, ejecutar y medir el impacto de un proyecto.

Los resultados de este estudio, permitirán el fortalecimiento de los servicios para el apoyo a la investigación, así como la generación de ventajas competitivas.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Aguilera Juan Carlos (2004). La Gestión Educativa desde una Perspectiva Humanista RIL Editores, 01/01/2004 - 105 páginas.
- Alles Marta. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Editorial Granica, Barcelona.
- Almada, Agustín Ibarra. (1996). El sistema normalizado de competencia laboral, Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, México, Limusa, pp. 25-66.
- Almada, Agustín Ibarra. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. CINTERFOR/OIT. Boletín CINTERFOR, (149), 95-107.
- Alvarez Rojo, V; García Jiménez, E.; Gil Flores, J; y Romero Rodríguez, S. (2000). El desarrollo profesional del psicopedagogo: el reto de construir la profesión. En AA.VV. La formación de los profesionales de la psicopedagogía. Retos para el nuevo milenio (pp. 381-404). Granada: Grupo editorial universitario.
- Alles Martha, (2009). Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias mas utilizadas. Tomo 1, Ediciones Granica, México Disponible en:  
<https://books.google.com.mx/books?id=tZZfAAAAQBAJ&pg=PA206&dq=definicion+de+competencias+profesionales+y+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjuleqHtbfKAhXEuIMKHTktD7AQ6AEIGjAA#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20profesionales%20y%20laborales&f=false>
- Castro Valles, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. Revista Mexicana De Investigación Educativa, 20(64), 263-294. Available from: Education Source, Ipswich, MA. Accessed April 1, 2015.
- Collazos, E. y García, J. (1999). Fundamentación y prueba de un procedimiento para generar programas de formación inicial basados en competencias. Trabajo de grado. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, de la Pontificia Universidad Javeriana. Cali.

- Cronbach, Lee. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. Vol 16, Número 3, pp 297-334. University of Illinois. Disponible en: [http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach\\_1951\\_coefficient\\_alpha.pdf](http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach_1951_coefficient_alpha.pdf)
- De Mendoza, Ramón Aciego; Álvarez, Pedro; Muñoz De Bustillo, María (2005). Análisis del rol profesional del asesor psicopedagogía: una visión desde la práctica. *Revista de Cultura y Educación*, 17(1), 35- 52.
- Díaz Barriga, Frida., y Lugo Elisa. (2003). Desarrollo del currículo. La investigación curricular en México. La década de los noventa, México, Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). *La Investigación Educativa en México*, vol. 5, cap, 2, 63-123.
- Galindrez Jiménez Victoria, (2012). Modelo de indicadores apoyados en la MKT para evaluar la calidad de la educación en las IES. Universidad Autónoma de Baja California trabajo presentado en el primer congreso para la educación
- Gallart, María Antonia, & Jacinto, Claudia. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín Educación y Trabajo*, Volumen 6(2), 13.
- Gimeno Sacristán, J. (1998). La cultura escolar en la sociedad neoliberal, Madrid: Morata. Cuadernos de pedagogía, ISSN 0210-0630, N° 451, 2014 , págs. 32-35
- Guzmán Ibarra, I., & Marín Uribe, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 36, núm. 14, pp. 151-163.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P., Casas Pérez P., (2004). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, México.
- Hernández, R., C. Fernández y P. Baptista (1998), *Metodología de la investigación*, 3ª ed., México, McGraw Hill.
- INEGI (2014). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos Económicos. Disponible en: [www.inegi.com.mx](http://www.inegi.com.mx)
- Jiménez Castro Wilburg, (2000). *Evolución Del Pensamiento Administrativo en la Educación Costarricense*, EUNED, 2000 - 404 páginas ISBN 9968-31-091-3
- Krause, Martin Enrique. (2004). *Economía para emprendedores*. Aguilar. Buenos Aires. AR. 2004. 1ª. ed. 299 p.
- López Martínez, P. Á., Montañó Moreno, J. J., & Ballester Brage, L. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 61-66. doi:10.1016/j.rpto.2014.06.001. Fuente Académica, EBSCOhost (accessed April 1, 2015).
- Malhotra, N.K. (2008) *Investigación de mercados*. Quinta Edición, Editorial Pearson Educación, México
- Mendenhall, William, Dennis D. ; y Scheaffer Richard L., (2002). *Probabilidad y Estadística para las Ciencias*. 6 México: Thomson, 853 p.
- Montgomery, Douglas C. y Runger, George C., (2002). *Probabilidad y Estadística aplicadas a la Ingeniería*, segunda edición.- Limusa-Wiley - México.
- Moya José., Luengo H. Florencio. y Asociación Proyecto Atlántida (2011) *Teoría y práctica de las competencias básicas*, Colección Crítica y fundamentos. Serie didáctica/ Diseño y

desarrollo curricular. Editorial Grao. Barcelona. Disponible en:  
[https://books.google.com.mx/books?id=ywOC5wXeGQC&pg=PA230&dq=definicion+de+competencias+%22Emprendedor%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwip\\_\\_ztyLfKAhULsYMKHWrYDXkQ6AEIGzAA#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20%22Emprendedor%22&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=ywOC5wXeGQC&pg=PA230&dq=definicion+de+competencias+%22Emprendedor%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwip__ztyLfKAhULsYMKHWrYDXkQ6AEIGzAA#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20%22Emprendedor%22&f=false)

- Nieto, Daniel Anaya., Pérez-González, Juan Carlos y Riveiro, José Manuel (2011). Los contenidos de formación de los profesionales de la orientación educativa desde la perspectiva de los propios orientadores. *Revista de educación*, no 356, p. 607-629.
- Nogueira Sotolongo, Minerva, Rivera Michelena, Natacha., & Blanco Horta, Felix. (2003). *Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior*. Educación Médica Superior, vol. 17, no 3.
- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Retrieved April 2, 2015, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es).
- Peralta F. J. (2005). Hacia un desarrollo profesional convergente de la orientación escolar. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3(1), 205-226.
- Pinilla, A. E., & cárdenas, F. A. (2014). Evaluación y construcción de un perfil de competencias profesionales en medicina interna. (Spanish). *Acta Medica Colombiana*, 39(2), 165-173. Available from: MedicLatina, Ipswich, MA. Accessed April 2, 2015
- Ritchey, F. J. (2008) *Estadística para las ciencias sociales*, Segunda edición, Editorial Mc Graw-Hill. México
- Sanz de Acedo L. M. (2010). *Competencias cognitivas en Educación Superior*. Narcea S.A. de Ediciones, España. Disponible en:  
<https://books.google.com.mx/books?id=zXzkCTIY6OMC&pg=PA91&dq=definicion+de+competencias+%22soluci%C3%B3n+de+problemas%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjWocPpvbfKAhUEI4MKHdtHCpAQ6AEIGzAA#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20%22soluci%C3%B3n%20de%20problemas%22&f=false>
- SEP, Secretaria de Educación Pública (s/f), Enfoque basado en competencias  
[http://www.dgespe.sep.gob.mx/reforma\\_curricular/planes/lepree/plan\\_de\\_estudios/enfoque\\_centrado\\_competencias](http://www.dgespe.sep.gob.mx/reforma_curricular/planes/lepree/plan_de_estudios/enfoque_centrado_competencias)
- Sobrado Fernández Luis Martín (2013). Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 15(1), 83-102.
- UNESCO (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior aprobados por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, (1-4)  
[http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)
- Vázquez Martínez Libertad, C., & Rojas, Hermida M. (2012). Las competencias profesionales en la gestión de la información y del conocimiento en salud. (Spanish). *Medi Ciego*, 18(2), 1-8. Available from: MedicLatina, Ipswich, MA. Accessed April 1, 2015.
- Villa Sánchez, Aurelio; Villa Leicea, Olga. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades., Núm. 40, p. 15-48.  
<http://educar.uab.cat/article/view/149/129>.