



**XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES, DESDE LA PERSPECTIVA DEL
EMPLEADOR EN LAS PYMES**

*María Magdalena Villa Carbajal¹, Alma Brenda Leyva Carreras², Paulina Danae López
Ceballos³*

Universidad de Sonora, México

Temática: *Modelo educativo y diseño curricular*

Resumen

Actualmente las Instituciones de Educación Superior (IES) enfrentan nuevos retos en función de las prioridades de las necesidades actuales y futuras que demanda el mercado laboral. Este trabajo de investigación se realizó bajo un diseño cuantitativo apoyado en una encuesta comparativa (observacional, prospectivo, transversal y comparativo) con el objetivo de analizar el grado de correlación entre las competencias profesionales que son importantes en la contratación de profesionistas del área económico administrativa y la valoración del desempeño de los recién egresados que solicitan empleo, desde la perspectiva del empleador de las PyME's en Hermosillo, Sonora. Los resultados muestran una correlación muy baja entre la importancia de las competencias y el desarrollo del desempeño de los recién egresado. En conclusión el nivel de satisfacción del empleador es bajo respecto a las competencias que el mismo considera importantes para contratar.

Palabras clave: PyMEs; Egresados; Educación superior

¹ Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, (662) 1029783, mvilla@eca.uson.mx

² Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología. Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, (662) 2448416, almabrenda@eca.uson.mx

³ Maestra en matemáticas educativa, Departamento de Matemáticas, Universidad de Sonora, (662) 2762100, pdanae@mat.uson.mx | pie, Título académico, afiliación académico, teléfono y correo electrónico.

TÍTULO DE LA PONENCIA

Índice (Ejemplo)

	Pág.
Resumen	1
Introducción	2
I. Marco teórico	3
II. Metodología	6
III. Resultados	8
IV. Conclusiones y discusión	11
Bibliografía.....	18

INTRODUCCIÓN

Las universidades requieren hacer un análisis cuidadoso de lo que están haciendo y de lo que desean ser en el largo plazo, en función de sus servicios más característicos y su filosofía, con el fin de dirigir sus recursos y extender su campo de singularidad y productividad hacia la atracción de nuevos mercados y diversificación de su oferta educativa con programas que satisfagan no sólo la demanda actual, sino para las necesidades a futuro (Solé y Llinás-Audet 2011; Tuirán, 2012).

Se hace necesario que las universidades, como pilares del desarrollo (Drucker, 1992; UNESCO, 1998), implementen estrategias que contribuyan a direccionar a la educación superior hacia el escenario que configura su futuro deseado, a través de la identificación de las nuevas necesidades que la sociedad demanda, incluido el sector productivo (Tuirán, 2012).

En función de su naturaleza, las universidades, no son sólo los polos de desarrollo del conocimiento y cultura, sino las promotoras directas del desarrollo económico y la realización personal y profesional de su comunidad, por lo que es sumamente importante diseñar nuevas estructuras y servicios educativos que permitan el crecimiento económico y social del País, urgido de su competencia internacional.

Las instituciones de educación superior enfrentan hoy día el reto de prever nuevos mercados y formas de satisfacerlos, ofreciendo egresados con competencias acordes a sus clientes: empresas, gobierno y sociedad en general. Este reto incluye satisfacer las expectativas de las personas que buscan obtener una formación que les permita desarrollarse en un mundo laboral, de manera eficiente y eficaz (Camisión, Cruz y González, 2007, Ojeda, 2008, Solé y Llinás-Audet 2011, Vela, 2000).

Con base en lo anterior, el objetivo de este estudio es determinar el grado de correlación que existe entre las competencias profesionales que son importantes en la contratación de profesionistas del área económico administrativa y la valoración del desempeño de los recién egresados que solicitan empleo, desde la perspectiva del empleador en las PyME's de Hermosillo, Sonora.

I. MARCO TEÓRICO

1. Oferta educativa, mercado laboral y perfiles profesionales

Los sistemas de enseñanza superior se han vuelto enormemente complejos y las instituciones que los componen enfrentan un conjunto diverso y muchas veces contradictorio de demandas provenientes de diversas partes interesadas: estudiantes y sus familias, los propios académicos y administradores universitarios, los empleadores y las empresas, las comunidades locales y regionales, los medios de comunicación, el gobierno y sus agencias, los organismos evaluadores nacionales e internacionales, los financistas, entre otros (Jongbloed, y Salerno, 2008).

Así, la educación superior se ve superada ante los cambios sociales, con un sector productivo que demanda una fuerza laboral más educada y que requiere readiestramiento para mantener el ritmo de los cambios en productos y procesos y las IES tienen el reto de desarrollar programas de entrenamiento en habilidades y capacidades de resolución de problemas que puedan ser transferidos al lugar de trabajo (Casanova, 2007; Observatorio Ciudadano de la Educación, 2007). López (2007) extiende el enfoque hacia las dimensiones ética, cívica y cultural, propiciando que "los estudiantes adquieran conocimientos, competencias, actitudes y valores que los inciten a actuar como ciudadanos responsables y comprometidos" (p. 29).

En México persiste una alta concentración de estudiantes en un pequeño número de opciones profesionales, provocando oferta excesiva de ciertos programas, respecto a la demanda del mundo del trabajo (ANUIES, 2000; SEP, 2013). Para enfrentar los nuevos retos, se sugiere que las IES puedan determinar sus prioridades en función de las necesidades sociales y demandas del mercado, definiendo espacios de desarrollo en aquellas áreas donde las instituciones pudieran tener más posibilidades con relación a la competencia (Romero, 2002).

La función del sistema educativo en el sistema social aumenta las exigencias que se plantean a la universidad que se consolida como el principal dispositivo y agente responsable de la incorporación al mundo laboral de los estudiantes universitarios (Cardenal, 2006; Linares, Córdova y Zacarés, 2012), así, las IES requieren transformar sus modelos curriculares, diversificar la oferta y cambiar la forma de administrarse (Sevier, 2000; Aguilar, 2008; Fúster, 2008). Los esfuerzos deberán ir encaminados hacia la satisfacción de sus clientes a través de la formación de conocimientos y capacidades para el desarrollo económico y social que el país requiere, pero con la capacidad de ajustarse a la demanda del mercado empresarial local.

Hoy en día, las fuerzas de la oferta y la demanda están cambiando la dinámica del mercado de la educación superior. La transformación de las instituciones de educación superior se encuentran, aparentemente, bajo una intensa presión para crear valor y centrar sus esfuerzos y los escasos fondos en actividades que elevan el valor para sus respectivos clientes y otras partes interesadas (Pathak y Pathak, 2010). La estrategia de crear nuevas profesiones, impensables hace sólo unos años, florece a partir de un nuevo pensamiento crítico en la manera de actuar y tomar decisiones respecto a la manera de producir y consumir, que se ha extendido y consolidado, dada la nueva realidad que plantea la necesidad de encontrar nuevos caminos productivos. (De Corte, 1999).

2. Competencias profesionales en las IES

Los problemas de desempleo y subempleo que se viven a nivel mundial, han disminuido las expectativas sobre la educación, dado el desajuste que se presenta en relación con el mercado de trabajo, con una paradójica situación en donde los jóvenes, aun cuando están más capacitados, se encuentran con problemas para incorporarse al mercado de trabajo (ANUIES, 2013; Hernández, 2013).

Del año 2000 al 2013 el nivel de desempleo de los egresados de ES aumentó un 11%, lo que pudiera indicar que los egresados tal vez no cuentan con los conocimientos y capacidades técnicas flexibles a los requerimientos de las empresas (ANUIES, 2000). Márquez (2011) realiza un estudio donde analiza la relación que se establece entre la educación superior y el mercado de trabajo en México y destaca la necesidad de participación de distintos sectores, incluyendo el sector empresarial, para poder solucionar el problema del desajuste entre la oferta y la demanda de profesionistas en el mercado laboral.

Silva, M.; Cuéllar, M.; Núñez, M.; Rodríguez, A y Silva, L. (2013), realizaron una investigación con el propósito de analizar el grado de articulación existente entre la formación de competencias profesionales que ofrecen las instituciones educativas en los niveles de educación secundaria alta y superior –o preuniversitaria y universitaria– y las necesidades de calificación de los sectores productivos y sociales. Los resultados muestran que cerca del 40% de los empleadores no tiene una postura clara al respecto.

En México los diarios han prestado especial atención a esta circunstancia, destacando en sus titulares que son los profesionistas los más afectados por el aumento del desempleo (Moreno, 2009) y que cerca de un tercio de los mismos están subempleados (Sánchez, 2010; González, 2011). En este contexto, la formación de profesionales se ha centrado en nuevas exigencias de recursos humanos, así como en la configuración de perfiles profesionales “acordes” al marco de este nuevo orden mundial. Los organismos y las agencias internacionales, al hacer un balance de los saldos educativos, han incorporado en sus agendas los perfiles profesionales por competencias basados en la llamada “sociedad del conocimiento” (Burgos, 2010).

El quehacer de las IES se justifica sólo si la formación de sus egresados les permite desempeñarse eficientemente en un mundo laboral dinámico y competitivo. Este mundo cambiante exige nuevas profesiones y egresados con nuevas formas de pensar y actuar, con competencias que les permitan enfrentar el presente y un futuro incierto (Vázquez, 2014).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define las competencias como “la capacidad de poner en práctica de manera integrada habilidades, conocimientos y actitudes para enfrentar y resolver problemas y situaciones” (INEE, 2005:16). El proyecto Tuning Educational Structure in Europe afirma que las competencias representan una combinación de atributos que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos (González y Wagenaar, 2003).

En este estudio consideramos las competencias definidas por Silva et al. (2013), como “las capacidades –que integran conocimientos, habilidades y actitudes- con las que cuentan los jóvenes que finalizan un proceso de formación para responder eficazmente a las exigencias de su entorno social y del ejercicio profesional” (p. 7).

II. METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación se realizó bajo un diseño cuantitativo apoyado en una encuesta comparativa (observacional, prospectivo, transversal y comparativo) con el objetivo de analizar el grado de correlación entre las competencias profesionales que son importantes en la contratación de profesionistas del área económico administrativa y la valoración del desempeño de los recién egresados que solicitan empleo, desde la perspectiva del empleador de las PyME´s en Hermosillo, Sonora.

Para recabar la información se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de información que es parte del cuestionario utilizado por Silva et al (2013), mismo fue validado en una prueba piloto aplicada a 25 empleadores. El cuestionario incluye ítems referidos a 1) generalidades de las empresas (sector, tamaño); 2) profesionistas del área económico administrativa que demandan en la empresa; 3) competencias profesionales que son importantes para la contratación de empleados y 4) satisfacción con el desarrollo de competencias profesionales de los profesionistas recién egresados que han aplicado solicitud de empleo. En la tabla 3.1. se muestran las 20 competencias profesionales (propuestas por Silva et al (2013)).

Tabla 3.1
Competencias profesionales medidas en el estudio

1	Conocimiento sobre las áreas de estudio
2	Habilidades en el uso de las TICs
3	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
4	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
5	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
6	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
7	Capacidad de comunicación oral y escrita
8	Habilidades para buscar, procesar y analizar información
9	Capacidad para tomar decisiones
10	Capacidad para trabajo en equipo
11	Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista
12	Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros
13	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
14	Potencial de liderazgo, capacidad de influir y motivar a otros
15	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
16	Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación
17	Habilidad para trabajar en forma autónoma
18	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
19	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente

Fuente: elaboración propia

Se hicieron análisis de regresión (r de Pearson) para determinar la relación entre las competencias del profesionista que son importantes en la contratación de empleados en las PyME's y el grado de satisfacción de los empleadores, de acuerdo a su percepción en el desempeño de los recién egresados que solicitan empleo.

Con la finalidad de contrastar lo que para el empleador es importante y en qué grado se satisface, se consideraron las preguntas: 1) ¿En qué medida se toman en cuenta las siguientes habilidades y capacidades al momento de contratar nuevos empleados en su empresa? vs 2) ¿Cómo valora el nivel de desarrollo de cada una de las siguientes habilidades y capacidades por parte de los profesionales recién egresados que han aplicado solicitud de empleo en su empresa u organización?, midiéndolo de la siguiente manera: **Muy alto** (muy satisfecho o indispensable); **Alto** (satisfecho o sumamente importante); **Medio**, (medianamente importante o ni satisfecho ni insatisfecho); **Bajo** (insatisfecho o poco importante) y, por último, **Nulo** (no lo toma en cuenta o está muy insatisfecho con la competencia medida).

Para un análisis más detallado acerca del comportamiento de las variables, el cálculo de la r de Pearson se llevó a cabo agrupando las empresas por el sector al que pertenecen: comercio, servicios e industria.

Dentro de la investigación se tomó como referencia una población de 504 empresas afiliadas a CANACO y CANACINTRA de Hermosillo, Sonora, obtenidas del padrón SIEM (2015). Para facilitar la recolección de información, se utilizó un muestreo probabilístico o aleatorio simple sin reemplazo (MAS), ya que los sujetos seleccionados, no vuelven a participar en la selección. Se consideró una población finita (N) integrada por 504 empresas (Levin y Rubin, 2004). La muestra resulta de la fórmula propuesta por Barojas (2005) y Spiegel (2009):

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)d^2 + Z^2pq}$$

$$n = 196.0152 \approx 196$$

Donde:

N = tamaño de la población (504)

Z = valor estadístico para 95% de confianza (1.96)

p = probabilidad de éxito (.5)

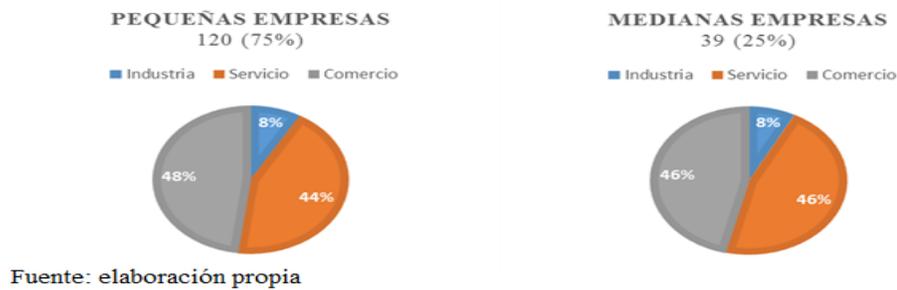
q = probabilidad de fracaso (.5)

d = error de estimación .05%

III. RESULTADOS

En los resultados obtenidos se observa que la muestra está integrada por un 75% de pequeñas empresas y un 25% de medianas. Se observa una diferencia significativa en la conformación por sectores, destacando el sector industrial con sólo un 8%. Esta tendencia se repite tanto en la pequeña, como en la mediana empresa, como se muestra en la figura 3.1.

FIGURA 3.1. Porcentaje de empresas según su tamaño y giro.



Como se observa en la tabla 3.1., más del 60% de las empresas emplean egresados de Licenciatura en Contaduría y Administración; alrededor del 13% contratan a Licenciados en Mercadotecnia e Informática Administrativa y sólo el 8% a egresados de Economía y Finanzas.

TABLA 3.1.

Empresas que requieren profesionistas del área económico administrativa					
	Industria	Servicio	Comercio	Total	Porcentaje
Lic. Contaduría Pública	11	47	54	112	70.9%
Lic. en Administración	10	49	56	115	72.8%
Lic. en Mercadotecnia	2	16	26	44	27.8%
Lic. Informática Admva.	3	19	21	43	27.2%
Lic. en Economía	1	5	7	13	8.2%
Lic. en Finanzas	0	4	9	13	8.2%

El coeficiente de correlación de Pearson se mide en una escala de 0 a 1 y en este estudio los valores positivos indican una correlación directa, es decir, el empleador lo considera importante para la contratación del empleado y su valoración con respecto al cumplimiento de estas habilidades en los recién egresados, es alta. Los valores negativos indican una correlación inversa, es decir que a mayor grado de importancia para el empleador, menor es la valoración que el empleador le asigna a esa competencia, es decir, el empleador considera que los solicitantes recién egresados no la cumplen.

Los valores cercanos a uno indican que ambas competencias se cumplen de igual forma, es decir: 1) el empleador considera que es muy importante y su valoración en cuanto al cumplimiento es alta; 2) el empleador considera que esa competencia es medianamente importante y no se considera satisfecho ni insatisfecho con el desarrollo de esa competencia 3) el empleador considera que esa competencia no es importante y su valoración en el desarrollo de esa competencia es baja.

Los valores cercanos a cero indican que no hay una correlación entre los valores asignados por los empleadores, debido a que no son homogéneas (son diversas), por ejemplo, los empleadores difieren en cuanto a considerar una variable importante, para unos puede ser importante, para otros medianamente importante o nada importante y, además, la valoración que le asignan en el cumplimiento es igualmente diversa, unos consideran que la cumplen y otros consideran que se cumple poco o nada.

Para un análisis más detallado acerca del comportamiento de las variables, el cálculo de la r de Pearson se llevó a cabo agrupando las empresas por el sector al que pertenecen, como se muestra en la tabla 3.2.

TABLA 3.2

Análisis de regresión (r de Pearson) para determinar la relación entre las competencias del profesionista que son importantes en la contratación de empleados en las PyMEs y el grado de satisfacción de los empleadores

	Sectores		
	Comercio	Servicios	Industria
Conocimiento sobre las áreas de estudio	0.5956715	0.5546169	0.7305141
Habilidades en el uso de las TICs	-0.13761196	0.00791357	-0.0296435
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	-0.00119123	0.10886226	0.01222059
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	-0.12369047	-0.06459359	-0.12009612
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	-0.14884118	0.0809407	-0.53141122
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	-0.07040429	0.161204888	-0.241166667
Capacidad de comunicación oral y escrita	-0.14105828	0.11622666	-0.21245915
Habilidades para buscar, procesar y analizar información	-0.15195437	0.06449708	-0.38664134
Capacidad para tomar decisiones	-0.09164001	-0.00157605	0.47040046
Capacidad para trabajo en equipo	-0.03653009	0.02136513	0.55679425
Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista	-0.05234546	0.15980549	0.43171742
Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros	-0.04531014	0.15555755	0.3489551
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	-0.01316381	0.11385158	-0.03214653
Potencial de liderazgo, capacidad de influir y motivar a otros	-0.17593915	-0.00789514	-0.03088683
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	-0.15522064	-0.06130551	-0.15174424
Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación	-0.15331178	0.0897153	0.0124226
Habilidad para trabajar en forma autónoma	-0.06927716	-0.00575047	0.18993352
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	-0.089461849	0.05600873	0.05608203
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	0.16575963	0.14474751	0.44636519
Compromiso con la preservación del medio ambiente	-0.04220639	0.21077702	0.66556972

En la tabla 3.2, se puede apreciar una r de Pearson muy baja (cerca a cero) en la mayoría de las 20 características, para los diferentes sectores, lo que indica que no se encontró correlación entre lo que un empresario considera como importante y el desarrollo de la competencia del recién egresado. Por ejemplo, en el sector comercio la capacidad de abstracción, análisis y síntesis nos da una r de -0.001, lo que indica que para algunos negocios del sector comercio esta habilidad es muy importante y para otros no lo es, así mismo indica que algunos empleadores valoran que los recién egresados traen muy desarrollada esta competencia, pero otros empleadores del mismo sector no lo consideran así.

Sin embargo esa misma capacidad (de abstracción, análisis y síntesis) en el sector servicios nos arroja una r de Pearson de 0.10886 \approx 0.11, esto indica que hay una correlación entre lo que un empleador considera importante (o poco importante) y el nivel de cumplimiento por

parte del egresado. Aunque la correlación es baja, hay correlación, un 11% de los empleadores obtiene de los egresados lo que espera en la misma escala: alto-alto, medio-medio o bajo-bajo, en cuanto a esta competencia.

Es interesante ver cómo cambia el valor de la r de Pearson en cada sector para la misma competencia, mostrando diferencias significativas en los niveles de importancia y/o en los niveles de valoración asignados por los empleadores de cada sector.

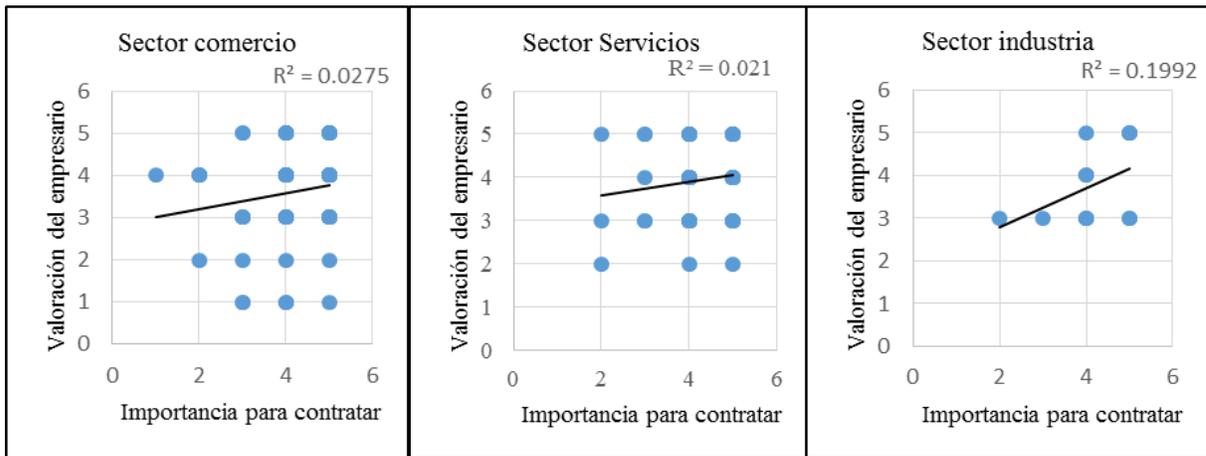
III. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Basado en los resultados obtenidos en la presente investigación se observa que hay solo dos competencias que tienen una correlación positiva en los tres sectores: *Conocimiento sobre las áreas de estudio y la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*.

En las Figuras 3.2 y 3.3. se observa que las dos competencias son importantes al momento de la contratación y que los empleadores manifiestan estar satisfechos con el desarrollo de estas competencias en los recién egresados. Sin embargo, en competencia *capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica* se observa una diferencia significativa entre los tres sectores: para los sectores comercio y servicios se tiene un valor muy bajo (cerca a cero) mientras que el sector industrial muestra una correlación positiva alta con una r cuadrada de Pearson de 0.1992, r de 0.446, indicando que el 44.6% de los empleadores del sector industrial, encuentran en los egresados exactamente lo que esperan en cuanto a la capacidad para aplicar, en la práctica, los conocimientos adquiridos en la escuela.

FIGURA

Análisis de regresión de la *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*

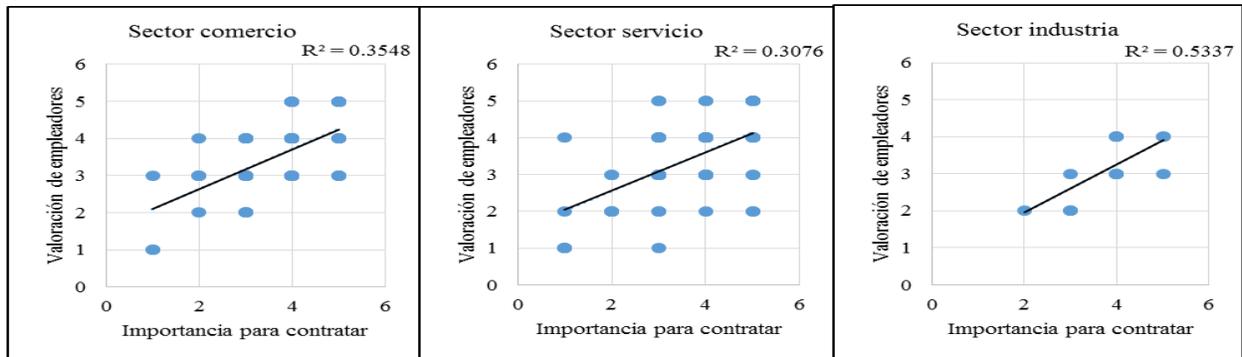


Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

3.2. Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.3.

Análisis de regresión del *Conocimiento sobre las áreas de estudio*



Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

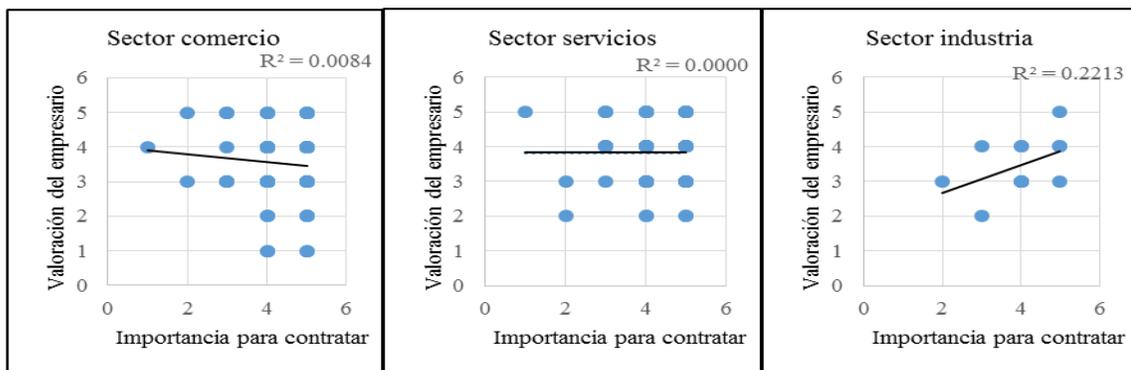
Fuente: elaboración propia

Las Figuras 3.4. , 3.5., 3.6. , 3.7. y 3.8. referidas a las competencias: *capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociación, habilidades interpersonales y compromiso con la preservación del medio ambiente*, respectivamente, muestran una tendencia similar con una correlación positiva alta en el sector industrial, mientras que para los sectores comercio y servicio se obtiene un valor muy bajo, lo que indica que los niveles de importancia son muy diversos para las empresas. El sector industrial muestra valores para la r de Pearson de $r = 0.4704, 0.5568, 0.4317$ y 0.3490 y 0.6655 , lo que indica que el 47%,

56%, 43%, 35% y 67% de los empleadores del sector industrial consideran que están obteniendo de los aspirantes a trabajar en su empresa el mismo nivel que ellos consideran necesario para el trabajo, ya que son valores positivos en todos los casos.

FIGURA

Análisis de regresión de la Capacidad para tomar decisiones



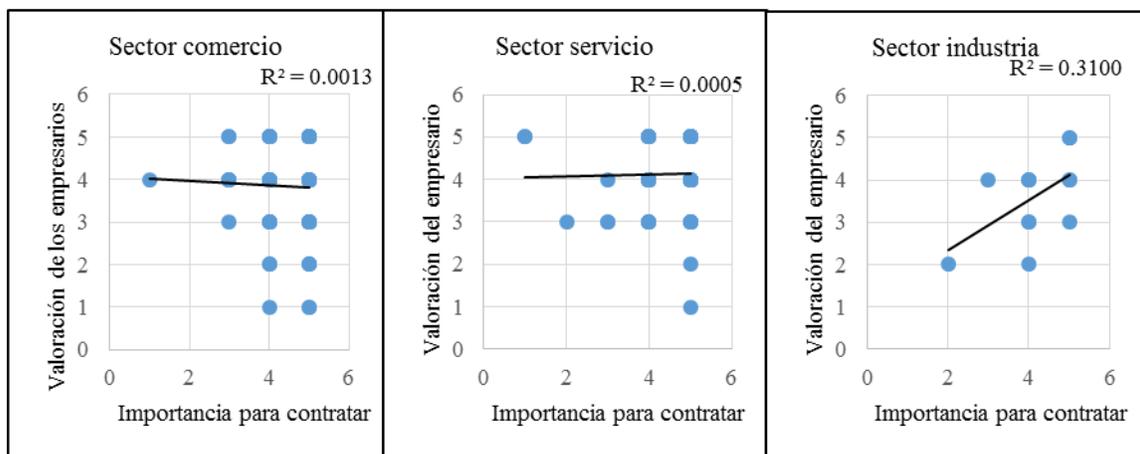
Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

Fuente: elaboración propia

3.4.

FIGURA 3.5.

Figura 3. Análisis de regresión de la Capacidad de trabajo en equipo

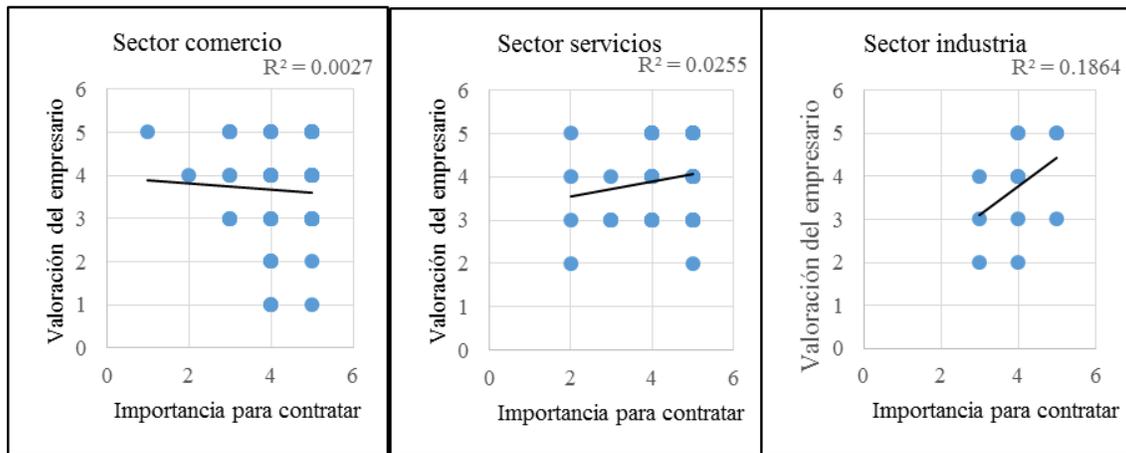


Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.6.

Figura 3. Análisis de regresión de la *Capacidad de negociación*

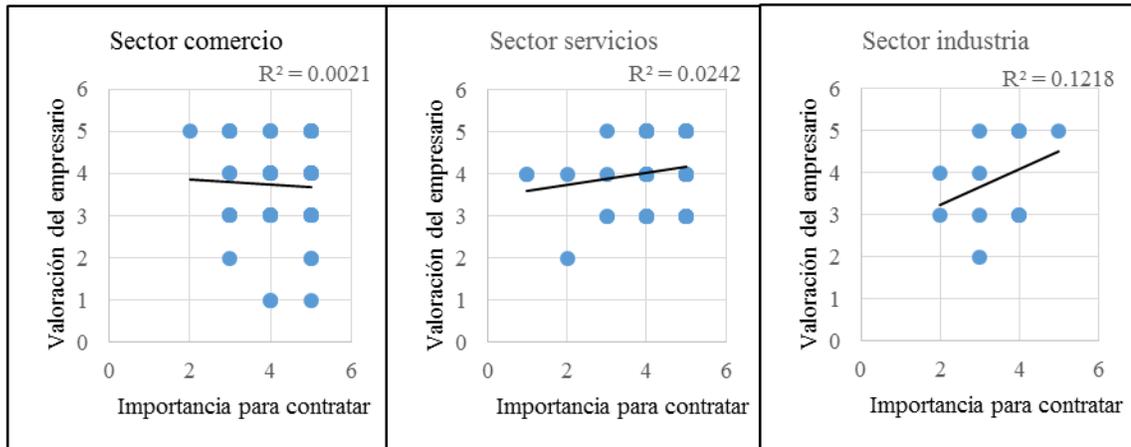


Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.7.

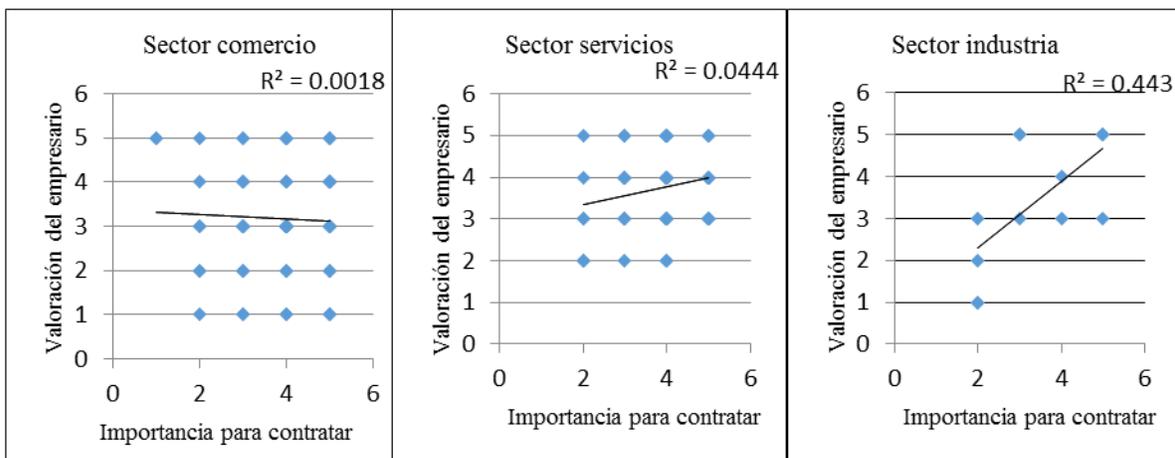
Análisis de regresión de *Habilidades interpersonales*



Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto
Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.8.

Análisis de regresión del *Compromiso con la preservación del medio ambiente*



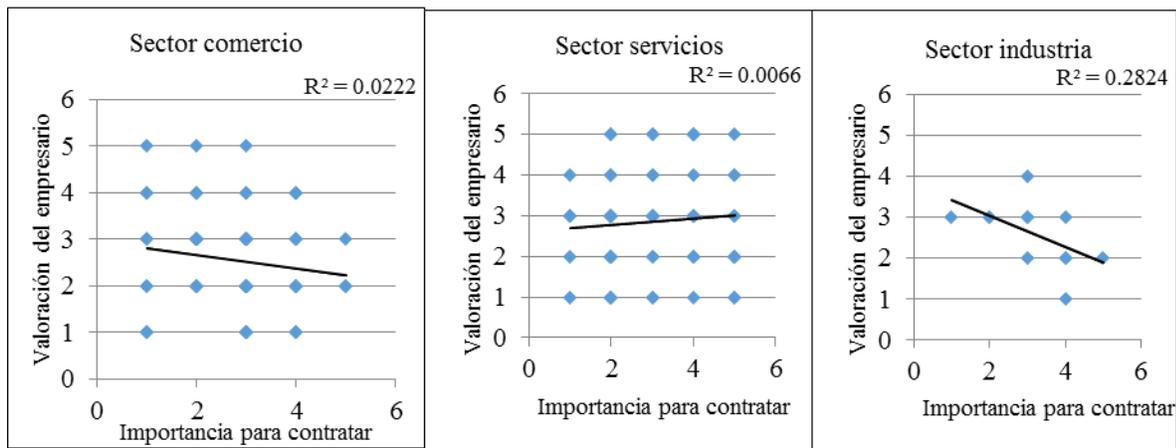
Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto
Fuente: elaboración propia

Las competencias *capacidad de comunicación en un segundo idioma, capacidad para identificar problemas, y la capacidad de buscar, procesar e identificar la información* (Figuras

3.9., 3.10. y 3.11.) también muestran muestra una divergencia en los valores asignados por los empleadores en los tres sectores, arrojando valores cercanos a cero en los sectores comercio y servicio, mientras que contrario a la tendencia anterior, el sector industrial muestra una correlación negativa alta, (r de -0.5314, -0.2414 y -.03866 respectivamente), es decir que no se está obteniendo del egresado el mismo nivel que se requiere para su contratación más aún, el valor negativo indica que para aquellos empleadores que lo consideran muy importante para contratar un empleado están obteniendo valores muy bajos en el desempeño de esta habilidad y para los que consideran poco importante esta habilidad están asignando valores altos en el desempeño de los aspirantes en esta habilidad.

FIGURA 3.9.

Análisis de regresión de la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma*

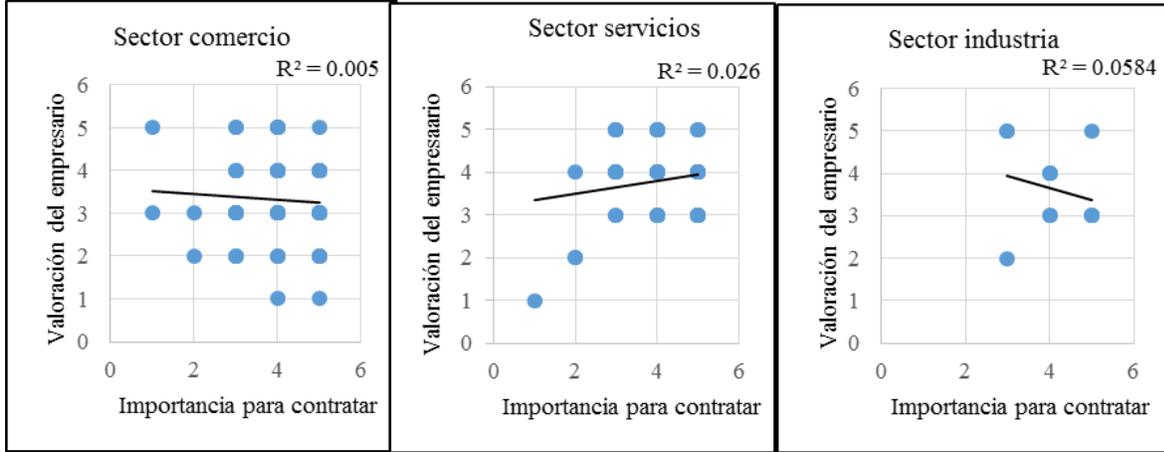


Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto

Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.10.

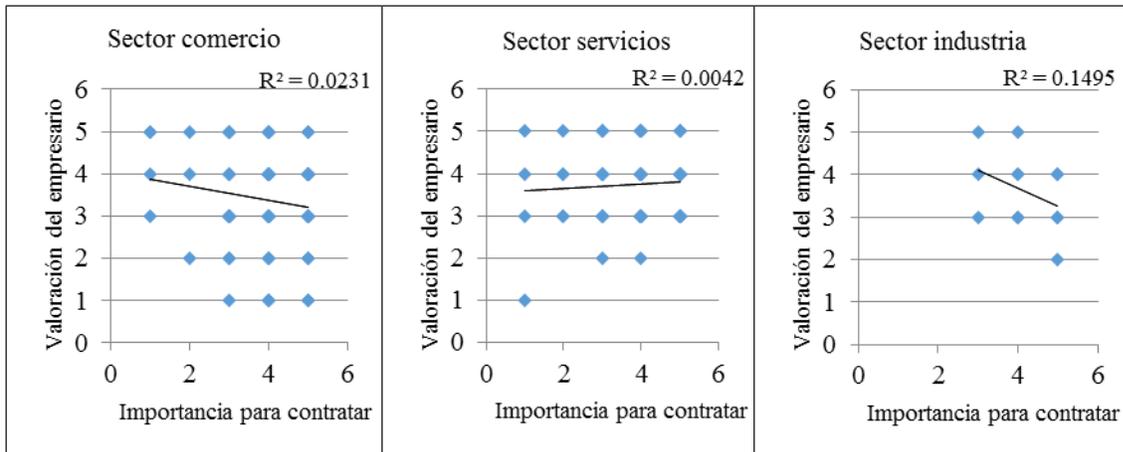
Análisis de regresión de la Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas



Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto
Fuente: elaboración propia

FIGURA 3.11.

Análisis de regresión de la Habilidad para buscar, procesar y analizar la información procedente de fuentes diversas



Nota: Valoración de los ejes: 1 = nulo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto
Fuente: elaboración propia

Podemos concluir que, en general, las competencias que son importantes para la contratación en las empresas, no cuentan con una valoración alta en el desempeño de los recién egresados. De acuerdo a las opiniones de los empleadores, solo dos competencias son importantes para la contratación y el nivel de satisfacción del empleador es alto en cuanto al grado de desempeño del recién egresado, lo que hace suponer que éste no cuenta con las competencias exigidas en el sector empresarial, o bien cuenta con competencias que no son importantes en la vida laboral.

Como limitante se puede tomar en consideración, que la investigación se llevó a cabo en la ciudad de Hermosillo, Sonora y actualmente la oferta educativa tiene una amplia cobertura dentro del estado, por lo que las próximas investigaciones deben ser ampliadas a todo el estado y deben enfocarse en estudios más profundos donde se identifique las nuevas necesidades que el sector productivo y la sociedad demanda.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. (2008). Desarrollo de un instrumento de medición del capital humano en las instituciones de educación superior en México. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Celaya, Celaya, Gto., México.
- ANUIES (2000). La Educación superior en el siglo XXI: líneas estratégicas de desarrollo. México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- ANUIES (2013). Mercado laboral de profesionistas en México: Desagregación regional y estatal de la información. Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010. Tercera parte volumen II. México: ANUIES.
- Burgos, B. y López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXIX (4), No. 156, pp. 19-33. ISSN: 0185-2760.
- Camisón, C., Cruz, S., González T., (2007). Gestión de la Calidad. Conceptos, enfoques, modelos y sistemas. España: Pearson

- Cardenal, M. (2006). La Universidad como dispositivo de colocación social, movilidad y reproducción en la era precariedad laboral. *Revista de Educación*, No 341, pág. 281-299.
- Casanova, H. (2007). Universidad y educación pública: una responsabilidad de Estado. *Este País*, No. 198, pp. 35-38.
- De Corte, E. (1999). Desarrollo cognitivo e innovación tecnológica. Una nueva concepción de la enseñanza y el aprendizaje para el siglo XXI. *Revista Latina de Pensamiento y Lenguaje*. Vol. 2, pp. 229-250.
- Drucker, P. (1992). *La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires. El Ateneo Pedro García, S.A.
- Fúster, J. (2008). La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 46/1, pp. 1-11.
- González, R. (2011). Subocupados, un tercio de profesionistas. *La Jornada*. Recuperado el 17 de Febrero de 2015 de: <http://www.jornada.unam.mx/2011/05/25/index.php?section=politica&article=018n1pol>
- González, L. y Wagenaar, R. (2003) *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe Final. Fase Uno. España. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.
- Hernández, E. (2013). Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico (2000-2009) y prospectiva (2010 y 2020).
- INEE (2005). *Pisa para docentes: La evaluación como oportunidad de aprendizaje*. México: INEE.
- Jongbloed, B. y Salerno, C. (2008). Higher education and its communities: Interconnectons, interdependencies and a research agenda. *Higher Education*. 56 (3), pp. 303-324.
- Linares, L. Córdova y Zacarés, J. (2012). El binomio Universidad-empresa: la empleabilidad como meta de la educación superior en espacio europeo de educación superior. Ponencia presentada en el I Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Práxis Educativa. *Innovagogía 2012*. Libro de Actas 21, 22 y 23 de Noviembre de 2012, pág. 916.924.
- López, F. (2007). Notas para un estudio comparado de la educación superior a nivel mundial. En publicación: *Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado el 15 De

Noviembre

de:

<http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segrera/03LSegrera.pdf>

Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización. *Revista Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, pp. 3-5, número especial. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Mazzarol, T., Soutar, G. and Seng, M. (2003). The Third Wave. Future trends in international education. *The International Journal of Educational Management*. 17(3), 90-99.

Moreno, T. (2009). Desempleo ¿noquea? a profesionistas, *CNN Expansión*. Recuperado el 17 de Febrero de 2015 de: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/01/22/desempleo-noquea-a-profesionistas>

Observatorio Ciudadano de la Educación. (2007). ¿Un nuevo modelo educativo para el México del siglo XXI? La educación que propone el SNTE. *Este País*. No. 198, pp. 30-34.

Ojeda, M. (2008). La planeación institucional ante la reforma académica de la Universidad Veracruzana. *La Gaceta*. No. 103, pp. 27-30.

Pathak, V. y Pathak, K. (2010). Reconfiguring the higher education value chain. *Management in education*. No. 24(4), pág. 166-171-

Romero, B. (2002). Planificación estratégica y cambio en las universidades de América Latina. *Revista cubana de educación superior*. Vol. 22 No. 3, pp. 23-34.

Rueda, M. (2011). La investigación sobre la planeación educativa. *Perfiles Educativos*, Vol. XXXIII, núm. 131, pp. 3-6. Recuperado el 17 de Junio de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13218531001>

Sánchez, J. (2010). Subempleados ascienden a 3.5 millones. *CNC El Universal*. Recuperado el 17 de febrero de 2015 de: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/657118.html>

SEC (2014). Principales cifras del ciclo escolar 2013-2014. Recuperado el 30 de noviembre de 2014 de: www.sec-sonora.gob.mx

SEP (2013). Dirección General de Educación Superior Universitaria. Opciones de educación superior

. Recuperado el 20 de Noviembre de 2013 de: <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Principal/subdirecciones/educacion/upfs.aspx>

Sevier, R. (2000). *Strategic Planning in Higher Education: Theory and practice*. EUA: CASE Book.

- Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM, 2015). Recuperado el 5 de junio de 2016 de: www.siem.gob.mx
- Silva, M., Cuéllar, M. Núñez, M., Rodríguez, A. y Silva, L. (2013) Informe de competencias profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica. México: Fundación Universia.
- Solé, F. Llinás-Audet, X. (2011, mayo-agosto). De la Burocracia profesional a la tecnópolis: Los desafíos estratégicos de la gestión universitaria, *Revista de educación*, 355, 17-30.
- Tuirán, R. (2012). Avances y retos de la Educación Superior Pública y Particular en México. Estudio presentado en la XXXIV Reunión Ordinaria del Consejo de Universidades Particulares e Instituciones Afines (CUPRIA).
- UNESCO (1998). Documento de política para el cambio y el desarrollo de la educación superior. En R. Campos (comp.) *Disyuntiva actual de la educación superior: documentos*. México, Praxis-UNAM, pp. 63-74
- Vázquez, M. (2014). Nuevas profesiones para el presente. *Revista de los Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación*. No. 32. Universitat Oberta de Catalunya. ISSN: 2014-2226. Recuperado el 16 de febrero de 2015 de <http://www.uoc.edu/divulgacio/comein/es/numero32/articles/Article-Merce-Vazquez.html>
- Vela, J. (2000). Educación Superior. Inversión para el futuro. [Versión electrónica]. *Educación Médica Superior*. Vol. 14 (2): 171-183.