

Evaluación del Nivel de Competencias de los Egresados: Coahuila, México

Evaluation of the level of competences of the graduates: Coahuila, Mexico

Carmen Valeria Samano Mercado
Frida García Bermúdez
Francisco Javier García Rincón
Jairo Misael Cerda Gámez
Universidad Autónoma de Coahuila

Recibido: 28 de agosto de 2023

Aceptado: 30 de octubre de 2023

Resumen

La visión de los empleadores ha sido siempre un punto crucial para determinar si los egresados universitarios tienen las competencias requeridas para enfrentarse a la vida laboral. Los objetivos son evaluar por los empleadores el nivel de competencias alcanzado por estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Administración en Saltillo, Coahuila, México. Determinar en cuál carrera los egresados salen mejor preparados para interactuar en el ámbito laboral y finalmente cómo influye el género en la toma de decisiones de los empleadores. La investigación empírica y exploratoria abarcó una muestra de 61 empleadores relacionados con comercio y servicio, transporte y manufactura. Para evaluar se utilizaron tablas de frecuencia y el estadístico Kruskal Wallis. Los resultados demostraron que existen competencias relacionadas con trabajo en equipo, cooperación, emprendimiento y negociación. Además, se constató que las mujeres tienen mejores niveles de empleabilidad y existen preferencias en la contratación de los egresados de Administración de Empresas.

Palabras claves: competencias, egresados, empleadores, Kruskal Wallis

Abstract

The vision of employers has always been a crucial point in determining whether university graduates have the required skills to face working life. The objectives are to evaluate by employers the level of skills reached by students in the Faculty of Administration Sciences, Saltillo, Coahuila, Mexico. Determine in which career the graduates are better prepared to interact in the workplace and finally how gender influences the decision-making of employers. The empirical and exploratory research covered a sample of 61 employers related to Commerce and Services, Transportation and Manufacturing. To evaluate, frequency tables and the Kruskal Wallis statistic were used. The results showed that there are skills related to teamwork, cooperation, entrepreneurship and negotiation. In addition, it was found that women have better levels of employability and there are preferences in hiring Business Administration graduates.

Keywords: competences, bachelors employers, Kruskal Wallis

Introducción

En el ámbito de la Educación Superior es de vital importancia el análisis que los empleadores pueden hacer de los estudiantes en cuanto a las competencias que han adquirido en sus años de estudio. En el enfoque de formación basada en competencias, suele plantearse las competencias que debe lograr o mostrar un egresado para enfrentar su ejercicio profesional (Ceballos Gurrola et al., 2015).

Este análisis respalda de manera concreta la toma de decisiones para la empleabilidad de los estudiantes ya que analiza puntos tan diversos como el manejo del idioma, el dominio en su área o disciplina, la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y la aplicación de un liderazgo efectivo, por citar solo algunos ejemplos.

En este sentido, la evaluación de los egresados y el análisis de las competencias adquiridas sustentadas en una base de valores intrínsecos y en una sólida formación en el período de estudios es una garantía para los futuros empleadores. En el modelo curricular por competencias, que en la actualidad es la tendencia prevalente en los grados universitarios, el perfil de egreso se materializa en competencias genéricas o transversales y en competencias específicas o profesionales. En consecuencia, las competencias específicas son las que están íntimamente ligadas a las disciplinas o áreas de conocimiento que distinguen una profesión de otra; las competencias generales o transversales son comunes a la mayoría de

las profesiones, por lo que rebasan los límites de las disciplinas y deben desarrollarse a través de todo el mapa curricular (Jiménez et al., 2019).

Como bien plantean Irigoyen, Jiménez, y Acuña (2011) la educación superior debe estar regida por estándares relacionados con competencias profesionales, competencias que deben estar incluidas en los planes de estudio a través de los créditos que un estudiante debe cumplimentar y ser parte de los mecanismos de evaluación, los procesos de acreditación institucional y el desarrollo de la investigación y la innovación. Solo de esta forma, según lo planteado por Cruz y Barrios (2010) se favorece la objetividad, se detectan las posibles debilidades de los egresados y se unifican criterios para la mejora.

En este tenor Cid et al. (2018) en su capítulo de libro referente a una propuesta de indicadores para medir las competencias de los egresados comentan: “Las memorias verificadas no pueden ser estáticas. En el momento en que vivimos, con el avance de la tecnología y los cambios que se han producido en la forma de trabajar, competencias generales que hace años eran importantes para los empleadores pueden dejar de serlo, mientras que otras se convierten en fundamentales”.

Si se considera lo expresado por Ferro (2014) dentro de las actividades responsables de las Universidades está el procurar impartir conocimientos a los estudiantes los cuales permitan que estos se conviertan en agentes de cambios en la sociedad, transformando las

condiciones de vida hacia planos más equitativos, humanos y de principios morales. Por esta razón se debe realizar una actualización de los contenidos de los programas de estudio por parte de las IES y que estos cambios vengan en función de las necesidades que requiere la sociedad dotando a los egresados de herramientas y conocimientos profesionales y humanos que le permitan impactar de manera positiva en la misma.

De esta forma, la preparación de los estudiantes para su desempeño futuro basado en la mejora continua de estos, no solo como profesionales, sino como personas íntegras es el deber de cada centro de educación, de ahí que la Facultad de Ciencias de la Administración (FCA) de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México implementó a partir del año 2018 una reforma de los planes de estudio de las tres carreras evaluadas en esta investigación, mejorando las Guías de Estudio de las asignaturas y las rúbricas de evaluación de cada materia en una transformación radical que nos hizo incorporar, gracias a un trabajo mancomunado de las partes interesadas, estándares relacionados a competencias que eran altamente requeridas en México.

Por lo anterior expuesto, este trabajo tiene como objetivo evaluar el nivel de competencias alcanzado por los estudiantes de las tres carreras que se estudian en la FCA de Saltillo, Coahuila, México, desde el punto de vista de los empleadores, determinar en cuál de las carreras los egresados salen

mejor preparados para interactuar en el ámbito laboral y cómo influye el género en la toma de decisiones de los empleadores a la hora de la contratación.

Las principales consideraciones que se tomaron en cuenta para su realización fueron la necesidad de crear una herramienta de trabajo que permitiera la evaluación de los egresados a partir de los empleadores en la región y que sirviera de base para mantener y mejorar los programas de calidad, potenciar este estudio a partir de las partes interesadas que han interactuado con los alumnos a lo largo de su vida estudiantil. Tomar en cuenta la opinión y validación del instrumento de evaluación por empleadores que tienen ya un conocimiento previo de los egresados por estar relacionados de manera contractual con la FCA en Saltillo, Coahuila, México para el desarrollo de las Prácticas Profesionales.

Metodología

Existen diferentes metodologías aplicadas tanto en el ámbito nacional como internacional referente a investigaciones relacionadas con la opinión de empleadores de acuerdo a la trayectoria y desempeño profesional según Liberta (2007); y Ferro (2014), las cuales dan pie a la elaboración de un modelo sólido y adecuado evaluando las competencias con base en culturas, preparaciones, prácticas, experiencias, conductas y procedimientos, permitiendo conocer la percepción de contratantes frente al ejercicio de los profesionales (Liberta, 2007).

En la actualidad para desempeñar o establecer una función específica es necesario tener en cuenta las competencias, dejando en un segundo plano el entorno, las obligaciones, el compromiso, sector o actividad, además, están relacionadas con la formación universitaria (Muñoz, Rodríguez, Hincapié, Agudelo, y Ramírez, 2013).

Es importante entender que el análisis realizado por un empleador es de vital importancia para evaluar si un programa de estudio que acompaña a los estudiantes de determinada especialidad cumple de manera fehaciente con lo que se requiere en la producción y los servicios, lo profesores y estudiantes pueden estar alejados de las condiciones que realmente se necesitan en los distintos empleos de ahí que la opinión y la participación de los empleadores en la creación y validación de los instrumentos de evaluación de los egresados debe ser el camino para no estar alejados de lo que realmente se requiere de los estudiantes en determinada región socio-económica.

El actuar responsable de la universidad y la interacción constante de sus partes interesadas debe moldear constantemente el camino para que se esté preparando al estudiantado en los verdaderos requerimientos que se necesitan de ellos como profesionales, sin apartar nunca la formación de valores, la enseñanza de la ética y de todas las cuestiones morales que debe acompañar a esta nueva generación que comenzará su vida laboral, solo de este amanaera se puede dar el salto de calidad y la

mejora continua que tanto se necesita en la relación Empresa-Universidad.

Hipótesis:

A partir de la revisión de la literatura se plantean las siguientes hipótesis de trabajo:

H₁. Existen diferencias estadísticamente significativas en los distintos niveles de competencias relacionados con el género del egresado.

H₂. Existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de competencias de los egresados de las distintas carreras a partir del punto de vista de los empleadores.

El instrumento aplicado se crea con el objetivo de realizar una evaluación del nivel de empleabilidad que están y han estado teniendo nuestros egresados en la región y para conocer, de primera mano, cuál es la opinión que tienen un grupo de empleadores de las áreas de Comercio y Servicio, Manufactura y Transporte sobre las competencias que han sido adquiridas por nuestros estudiantes a lo largo de sus estudios universitarios en la FCA y cuanto pueden servirle estas competencias en sus respectivos lugares de trabajo. La preparación de la encuesta fue parte del trabajo de un grupo de Docentes, Investigadores y Administrativos de la FCA y sirvió de base para la reacreditación de calidad de nuestra facultad. El instrumento se realizó en dos etapas, en la primera se realizó un estudio detallado del estado del arte ligado a este

tema y se llevaron a cabo discusiones y análisis de lo que debía contener a través de Grupos Focales.

De acuerdo a Escobar y Bonilla Jimenez (2009) los grupos focales permiten la obtención de datos a través de la técnica de la entrevista grupal semiestructurada, siempre basándose en un tema propuesto por el investigador. Estos investigadores plantean que existen varias definiciones para los grupos focales sin embargo concuerdan en que se trata de un grupo de discusión con preguntas estructuradas y diseñadas con un determinado criterio para la obtención de una información precisa y con un objetivo bien definido.

Este método constituye una forma económica de juntar una gran cantidad de información cualitativa y luego utilizarla para una variedad de propósitos en diferentes áreas, pues se basa en la experiencia colectiva, lo que permite que los participantes se inspiren, cuestionen y reaccionen frente a situaciones emergentes (Dörnyei, 2007).

En la segunda etapa se realizó una muestra piloto aleatoria con empleadores que participan de manera directa en la atención de nuestros estudiantes de los últimos años de su carrera a través del Servicio Social. Este paso permitió validar los reactivos y tener un criterio cercano a los empleadores los cuales aportaron puntos de vistas y opiniones para la mejora. Al término de esta etapa fueron seleccionadas las treinta y nueve (39) preguntas que conforman el instrumento de investigación (encuesta) el

cual fue desarrollado sobre Google Forms. Para el desarrollo de la encuesta se utilizó la escala de Likert, previamente validándose la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach. En el contraste de las hipótesis se utilizaron los descriptivos de frecuencia los cuales tienen gran utilidad para visualizar en una primera aproximación los resultados de dichas escalas. Los datos obtenidos fueron procesados por el estadístico Kruskal Wallis. Antes de aplicar esta prueba fue necesario hacer la comprobación acerca de la normalidad de las variables. En este caso se comprobó a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov la cual plantea que la normalidad se acepta si la significación (p) es superior a 0.05, al no existir esta condición se pudo aplicar la prueba de Kruskal Wallis. La prueba de Kruskal Wallis es una prueba de varianza no paramétrica siendo una ampliación de la prueba de rangos de Wilcoxon (1945), es la versión no paramétrica de la prueba de comparación de medias t . La misma permite comparar las distintas muestras independientes evaluando si existen diferencias estadísticamente significativas entre los distintos grupos de análisis, de esta forma permite el trabajo con las treinta y cinco (35) variables ordinales de las escalas de Likert y no requiere de los supuestos de normalidad y homocedasticidad tan necesarios en el análisis de la varianza de un factor.

El uso del estadístico de Kruskal Wallis permite, de esta forma, comparar si existen diferencias estadísticamente significativas

respecto a la opinión que tienen los empleadores sobre las competencias que tienen los egresados de las distintas carreras de la Facultad, su grado de preparación, entrega y disposición para el trabajo, entre otras, y a su vez, determinar si el género es un factor clave que influye en la empleabilidad de los egresados en las áreas evaluadas y cuál es el motivo de ello. La indagación empírica se aplicó a una muestra aleatoria de sesenta y uno (61) empleadores los cuáles evaluaron a estudiantes egresados de las carreras de Licenciatura en Administración de Empresas

(LAE), Licenciatura en Contaduría (LC) y Licenciatura en Administración de Recursos Humanos (LARH) en un período comprendido entre un año y cinco años desde la fecha de su egreso.

Resultados

Los análisis se realizaron en etapas para cumplir con los objetivos propuestos, por lo que el primer análisis descriptivo de la muestra obtenida se puede apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1. *Análisis porcentual de la muestra evaluada.*

Carrera que estudió el egresado de la FCA.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	LAE	23	37.7	37.7	37.7
	LARH	19	31.1	31.1	68.9
	LC	19	31.1	31.1	100
	Total	61	100	100	

Fuente. Elaboración propia.

La fiabilidad de las escalas utilizadas y el nivel de entendimiento de la encuesta presentada puede ser evaluado a través del empleo del estadístico Alfa de Cronbach, que tiene un importante impacto sobre la precisión de los resultados obtenidos por un instrumento (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2015), los resultados de este test estadístico pueden ser observados en la Tabla 2.

La fiabilidad de las puntuaciones está relacionada con la posibilidad de reproducir los resultados en repetidas ocasiones con el mismo instrumento, es decir, se trata de

estabilidad de la medición. Y, por otra parte, la validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Es decir, mide aquello para lo que el instrumento fue desarrollado (Frías-Navarro, 2021).

Tabla 2. *Valores del Alfa de Cronbach para las escalas aplicadas.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	35

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos demuestran, en función del elevado valor del Alfa de Cronbach que las escalas de Likert empleadas están altamente correlacionadas y tienen consistencia interna. Según la evaluación de varios autores entre ellos (Huh et al., 2006) el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en

estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

Por su parte Gliem y Gliem (2003) comentan que un valor de alfa de 0.8 es probablemente una meta razonable.

El resumen de estos estadísticos y las frecuencias en por ciento (%) pueden ser observados en la Tabla 3.

Tabla 3. *Valores medios y frecuencias observadas en la encuesta.*

Competencias Evaluadas	Media	SD	Frecuencias %					
			1	2	3	4	5	
Cumplimiento del Perfil Profesional								
4. Responde a las necesidades actuales de la región y del país.	4.23	0.668	0	1.6	8.2	55.7	34.4	
5. Responde a las necesidades de mi empresa.	4.16	0.662	0	0	14.8	54.1	31.1	
6. Posee las principales funciones que debe desempeñar un egresado de la FCA.	4.09	0.746	0	0	23	44.3	32.8	
Niveles de Conocimientos Genéricos								
7. La realización de diagnósticos respecto a la situación de la empresa para proponer alternativas de acción.	4.15	0.755	0	1.7	16.7	46.7	35	
8. La identificación de oportunidades de negocios y proponer planes y estrategias para aprovecharlas eficientemente.	4.16	0.734	0	1.6	14.8	49.2	34.4	
9. La definición de objetivos de corto, mediano y largo plazo.	4.06	0.771	0	0	26.2	41	32.8	
10. El establecimiento y aplicación de sistemas y procedimientos nuevos y ya implementados en el lugar de trabajo.	4	0.759	0	3.3	18.3	53.3	25	
11. El empleo de softwares informáticos para la planeación, administración, control y evaluación de recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales.	3.01	1.431	21.3	16.4	21.3	21.3	19.7	
12. La integración a través de un liderazgo efectivo, manteniendo un adecuado ambiente de trabajo.	3.29	1.686	27.9	9.8	3.3	11.5	49.2	
13. El reclutamiento, selección y desarrollo de los recursos humanos de la organización.	4.11	0.858	1.6	3.3	11.5	49.2	34.4	
Competencias con relación a las funciones.								

14. Propone estrategias en el establecimiento de sistemas de remuneraciones e incentivos al personal.	3.98	1.008	1.6	9.8	11.5	42.6	34.4
15. Apoya en la integración de las comisiones mixtas que sean requeridas al interior de la organización.	4.01	0.763	0	1.6	23	47.5	27.9
16. Aplica conceptos y técnicas de calidad y productividad en la organización.	4.24	0.745	0	0	18	39.3	42.6
17. Propone las políticas y procedimientos para la operación del sistema presupuestal.	4.03	0.795	0	3.3	19.7	47.5	29.5
18. Participa en la formulación y análisis de proyectos de inversión.	3.91	1.069	3.3	9.8	11.5	42.6	32.8
19. Apoya en la planeación y administración de los recursos financieros de la empresa. Participa en la generación de la información financiera y administrativa.	4.09	0.87	0	4.9	18	39.3	37.7
20. Participa en la defensa de las obligaciones fiscales con los cuales debe cumplir la organización.	3.63	1.095	6.6	6.6	24.6	41	21.3
21. Participa en la definición y coordinación de los planes y estrategias de marketing.	3.9	0.815	0	4.9	23	49.2	23
Habilidades en el desempeño del trabajo							
22. Planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo.	4.36	0.659	0	0	9.8	44.3	45.9
23. Aplicar creativa y críticamente los conocimientos adquiridos.	4.21	0.709	0	1.6	11.5	50.8	36.1
24. Trabajar en equipo.	4.24	0.942	0	4.9	19.7	21.3	54.1
25. Dirigir con liderazgo.	3.47	1.49	14.8	16.4	11.5	21.3	36.1
26. Promover y adaptarse a las nuevas tecnologías.	3.86	1.384	8.2	16.4	3.3	24.6	47.5
27. Negociar.	4.16	0.82	0	0	26.2	31.1	42.6
28. Comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita en español.	3.01	0.846	1.6	26.2	26.6	42.6	4.9
29. Comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita en inglés	2.78	1.391	27.9	11.5	27.9	19.7	13.1
30. Investigar y diseñar creativamente cursos de acción para solucionar problemas.	4.01	0.843	1.6	3.3	14.8	52.5	27.9
Actitudes de los Egresados							
31. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	4.36	0.633	0	0	8.2	47.5	44.3
32. Disposición para emprender nuevos proyectos.	4.26	0.704	0	1.6	9.8	49.2	39.3
33. Interés por la autoformación y la superación profesional, humana e intelectual.	4.37	0.756	0	1.6	11.5	34.4	52.5
34. Iniciativa para proponer nuevas estrategias de desarrollo organizacional.	4.31	0.764	0	1.6	13.1	37.7	47.5

35. Hábito de reflexión sobre la importancia de los valores en las consecuencias de su ejercicio profesional.	4.29	0.715	0	0	14.8	41	44.3
36. Conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo.	4.29	0.6915	0	0	13.1	44.3	42.6
37. Actitud de reconocimiento y autocrítica	4.13	0.826	0	1.6	23	36.1	39.3
38. Conducta regida por principios de eficacia, eficiencia y conducción responsable de la actividad.	4.23	0.783	0	3.3	11.5	44.3	41

Fuente. Elaboración propia.

En función del cumplimiento del primer objetivo de investigación, en el análisis de los resultados alcanzados se demuestra que los estudiantes cuentan, según al criterio de los empleadores, con el 74% de las competencias evaluadas dentro del instrumento, en solo 9 de las 35 preguntas los valores son considerados medios o bajos en la escala de Likert. Puntos deficientes a criterio de los empleadores son el empleo de softwares informáticos para la planeación, administración, control y evaluación de recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales (11), la integración a través de un liderazgo efectivo, para el manteniendo un adecuado ambiente de

trabajo y a su vez saber dirigir a sus subordinados (12; 25), poder adaptarse a los cambios constantes de las nuevas tecnologías (26) y estar limitados en la comunicación oral y escrita en lengua materna y en otros idiomas (28; 29)

Mientras tanto, para revisar cómo influye el género en la toma de decisiones de los empleados se realiza el contraste de las hipótesis:

El contraste de hipótesis lleva a retener la hipótesis de trabajo H_1 :

H_1 . Existen diferencias estadísticamente significativas en los distintos niveles de competencias relacionados con el género del egresado.

Tabla 4. Valores medios y significación asintótica de la prueba de Kruskal Wallis en base al género del egresado.

	Género del Egresado		
	Valores medios		Kruskal Wallis
	Hombre	Mujer	Sig. Asintótica
Cumplimiento del Perfil Profesional			
5. Responde a las necesidades de mi empresa.	3.969	4.379	0.010**
10. El establecimiento y aplicación de sistemas y procedimientos nuevos y ya implementados en el lugar de trabajo.	3.844	4.179	0.053***
Competencias con relación a las funciones			
16. Aplica conceptos y técnicas de calidad y productividad en la organización.	4.031	4.483	0.011**
Habilidades en el desempeño del trabajo			
22. Planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo.	4.219	4.517	0.065****

23. Aplicar creativa y críticamente los conocimientos adquiridos.	4	4.448	0.013**
27. Negociar.	3.969	4.379	0.059***
28. Comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita en español.	3.719	4.379	0.013**
Actitudes de los Egresados			
33. Interés por la autoformación y la superación profesional, humana e intelectual.	4.188	4.586	0.041**
34. Iniciativa para proponer nuevas estrategias de desarrollo organizacional.	4.125	4.517	0.056***
35. Hábito de reflexión sobre la importancia de los valores en las consecuencias de su ejercicio profesional.	4.094	4.517	0.021**
36. Conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo.	4.125	4.483	0.043**

*Sig. Asintótica: 99%, $p < 0,01$.; ** Sig. Asintótica: 95%, $p < 0,05$.; *** Sig. Asintótica: 90%, $p < 0,1$.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las distintas categorías evaluadas en el instrumento existen variables que inclinan la toma de decisiones de los empleadores de la región hacia el género femenino. En el cumplimiento del perfil profesional las mujeres son catalogadas como las que poseen las principales funciones requeridas por los empleadores (5), dentro de los niveles de conocimientos genéricos tiene mejor capacidad para la aplicación de sistemas y procedimientos nuevos, así como de implementarlos de manera eficiente (10), aplican de mejor manera las herramientas del control de calidad y las técnicas para la mejora de la productividad (16).

En las habilidades para el desempeño del trabajo logran planear organizar, dirigir y controlar el trabajo de mejor manera que los hombres aplicando de una manera más creativa los conocimientos adquiridos (22; 23). Son mejores negociadoras y se comunican adecuadamente en forma oral y escrita en español (27; 28).

Si evaluamos las competencias transversales relacionadas con las actitudes de los egresados las mujeres tienen mayor interés por su autoformación y la superación profesional humana e intelectual, tiene mejores iniciativas para proponer nuevas estrategias de negocios y de desarrollo organizacional, basan sus ideas en valores bien sustentados en su ejercicio profesional, poseen una mayor conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo y mantienen una mejor conducta regida por los principios de la eficacia, la eficiencia y la conducción responsable de las actividades que realizan (33; 34; 35; 36).

Por otro lado, se analizaron los niveles de competencias relacionados con la carrera estudiada, con la segunda hipótesis propuesta.

El contraste de hipótesis lleva a sostener la hipótesis de trabajo H_2 :

H₂. Existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de competencias de los egresados de las

distintas carreras a partir del punto de vista de los empleadores.

Tabla 5. Valores medios y significación asintótica de la prueba de Kruskal Wallis en base a la carrera estudiada por el egresado.

	Carrera que Estudió el Egresado de la FCA			
	Valores medios		Kruskal Wallis	
	LAE	LARH	LC	Sig. Asintótica
Niveles de Conocimientos Genéricos				
7. La realización de diagnósticos respecto a la situación de la empresa para proponer alternativas de acción.	4.391	4.056	3.947	0.074***
9. La definición de objetivos de corto, mediano y largo plazo.	4.391	4	3.737	0.021**
11. El empleo de softwares informáticos para la planeación, administración, control y evaluación de recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales.	3.696	2.632	2.579	0.018**
12. La integración a través de un liderazgo efectivo, manteniendo un adecuado ambiente de trabajo.	4.304	2.579	2.789	0.002*
Competencias con relación a las funciones.				
15. Apoya en la integración de las comisiones mixtas que sean requeridas al interior de la organización.	4.217	4.158	3.632	0.018**
16. Aplica conceptos y técnicas de calidad y productividad en la organización.	4.579	4.174	4	0.051***
Habilidades en el desempeño del trabajo.				
22. Planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo.	4.652	4.263	4.105	0.017**
26. Promover y adaptarse a las nuevas tecnologías.	4.522	3.474	3.474	0.051***
29. Comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita en inglés	3.304	2.526	2.421	0.077***
Actitudes de los egresados.				
33. Interés por la autoformación y la superación profesional, humana e intelectual.	4.609	4.316	4.158	0.083***
36. Conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo.	4.565	4.053	4.211	0.045**
37. Actitud de reconocimiento y autocrítica	4.478	4.105	3.737	0.014**

*Sig. Asintótica: 99%, $p < 0,01$.; ** Sig. Asintótica: 95%, $p < 0,05$.; *** Sig. Asintótica: 90%, $p < 0,1$.

Fuente: Elaboración propia.

Al evaluar el grado de preferencias que sustentan los empleadores de la región en el cumplimiento del perfil profesional vemos que existe una diferencia marcada a escoger

egresados que provienen de la carrera de Administración de Empresas (LAE), al cuestionar a los 61 empleadores encuestados estuvieron de acuerdo en afirmar que son más

capaces en realizar los diagnósticos respecto a la situación de la empresa pudiendo a su vez definir con mayor claridad los objetivos empresariales a corto, mediano y largo plazo (7; 9).

Tienen ventaja en el uso y el manejo de softwares informáticos tan importantes en esta nueva normalidad (11), pueden ser integrados a mejores puestos de responsabilidad al tener un marcado liderazgo para llevar adelante las tareas y dirigir de manera acertada (12) y dentro de sus funciones tienen mejores competencias y habilidades para la creación de comisiones mixtas que son requeridas para el análisis de los problemas que acontecen fuera y dentro de los lugares de trabajo (15).

En relación con las habilidades para realizar el trabajo, aplican de mejor manera las técnicas de la calidad y organización de la producción ya que están mejor preparados, a criterio de los empleadores, en planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo y esto lo realizan adaptándose de una mejor manera a las nuevas tecnologías y métodos y con un mejor conocimiento y dominio de otras lenguas (16; 22; 26; 29) a pesar de ser este punto de las principales debilidades en la evaluación.

Las competencias transversales pueden ser vistas en un elevado interés por la autoformación y la superación profesional, humana e intelectual, una mejor conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo, una marcada actitud de reconocimiento y autocrítica, estas competencias impactan de manera

sobresaliente y son preferidas por parte de los empleadores a la hora de contratarlos en puestos de mejor importancia y supervisión (33; 36; 37).

Discusión

Para cumplir con los objetivos propuestos en un inicio, se evaluó el nivel de competencias alcanzado por los estudiantes de las tres (3) carreras de la Facultad de Ciencias de la Administración; Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Administración de Recursos Humanos y Licenciatura en Contaduría. Se pudo constatar que, según la evaluación de los empleadores de las áreas de Comercio y Servicio, Manufactura y Transporte, los egresados de la FCA, en Saltillo, Coahuila, México cuentan con el 74% de las competencias evaluadas en el instrumento de investigación pero presentan algunas áreas de oportunidad que deben ser tomadas en cuenta como son: El empleo de softwares informáticos para la planeación, administración, control y evaluación de recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales (11), la integración a través de un liderazgo efectivo, para el manteniendo un adecuado ambiente de trabajo y a su vez saber dirigir a sus subordinados (12; 25), poder adaptarse a los cambios constantes de las nuevas tecnologías (26) y estar limitados en la comunicación oral y escrita en lengua materna y en otros idiomas (28; 29).

En cuanto a cuál de los egresados salen mejor preparados para interactuar en el ámbito laboral, se determinó a través del estadístico Kruskal Wallis que los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas tienen mayores posibilidades a la hora de conseguir un empleo en función de las competencias que se requieren en la región ya que implementan mejor la planeación a corto, mediano y largo plazo, tienen ventajas en el uso de distintos softwares informáticos para llevar adelante de una mejor manera los análisis y controles que requiere la administración. Dirigen de manera más acertada a los subordinados y son capaces de reunir a los expertos en distintas comisiones mixtas interdisciplinarias para la evaluación de las tareas y de los problemas que puedan surgir durante la jornada laboral. Sobresalen sus habilidades y competencias transversales, adaptándose mejor a las nuevas tecnologías y con una mayor dedicación a la superación personal, según los empleadores tienen ventajas a la hora de la comunicación oral y escrita en otras lenguas, algo altamente importante para la zona geográfica donde desempeñan su trabajo.

Finalmente, se analizó que el género femenino tiene determinadas variables evaluadas que hacen que exista una preferencia a la hora de contratarlas, las mujeres, son catalogadas como las que poseen las principales funciones requeridas por los empleadores, están mejor

preparadas para poder llevar a cabo procedimientos de trabajo y aplican los principios de la calidad para lograr un incremento y una mejora continua en los procesos en los que participan. Controlan el trabajo de mejor manera que los hombres y a criterio de los empleadores son mejores negociadoras. En las competencias transversales relacionadas con las actitudes las mujeres tienen mayor interés por su autoformación y la superación profesional humana e intelectual, tiene mejores iniciativas para proponer nuevas estrategias de negocios y de desarrollo organizacional, basan sus ideas en valores bien sustentados en su ejercicio profesional, poseen una mayor conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo y mantienen una mejor conducta regida por los principios de la eficacia, la eficiencia y la conducción responsable de las actividades que realizan.

Referencias

- Ceballos Gurrola, E., Ceballos Gurrola, O., Cocca, A., y Alfonso García, M. R. (2015). Perfil de egreso 2002/2011 de licenciatura en educación física / Grad student profile in physical education 2002 / 2011. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(11).
<https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.155>
- Cid, A. I., Leguey, S., y Leguey, S. (2018). Una propuesta de indicadores para medir el desempeño de los Egresados. En *Calidad Institucional, Comunicación y Democracia* (pp. 13–30). Madrid: Ediciones Egregius.
- Cruz, N. y Barrios, M. (2010). Opinión de Empleadores sobre desempeño de egresados de la Facultad de Enfermería, Poza Rica, México. *Revista de Enfermería*, 4(2), 40–44. <http://enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/131>
- Domínguez-Lara, S. A., y Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*; 13(2), 1326–1328.
<http://revistaumanizales.cinde.org.co/rlicsnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/2030>
- Dörnyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics: Quantitative, qualitative, and mixed methodologies*. Oxford University Press.
- Escobar, J., y Bonilla Jimenez, F.I. (2009). Grupos Focales: Una Guía Conceptual Y Metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67. <https://doi.org/10.1657-3412>
- Ferro, J. (2014). *Visión de la Universidad ante el siglo XXI*. (2 ed.). Universidad del Norte. <https://www.uninorte.edu.co/%0Adocuments/3055771/4f34a62b-2651-433b-867a-62c8a1d772f5>
- Frías-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. España: *Universidad de Valencia*. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gliem, J. A, y Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales, *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*. <https://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792>
- Huh, J., DeLorme, D. E., y Reid, L. N. (2006). Perceived Third-Person Effects and Consumer Attitudes on Prevetting and Banning DTC Advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40(1), 90-116, <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2006.00047.x>
- Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011). Competencias y Educación Superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(48), 243–266.
- Jiménez, Y. I., Gutiérrez, J. J., y Hernández, J. (2019). Logros y Desafíos en la Formación de Competencias Transversales por áreas

de Conocimiento en la Educación Superior del Instituto Politécnico Nacional (México). *Formación Universitaria*, 12(3), 91-100. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000300091>

Liberta Bonilla, B. E. L.(2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *Revista cubana de información en ciencias de la salud*, 15 (3), 7.


Muñoz, A., Rodríguez, F., Hincapié, C., Agudelo, G. y Ramírez, C. (2013). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 9(2).

Carmen Valeria Samano Mercado es Mg. en Administración y Lic. en Administración de Empresas. Se desempeña como docente en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Correo electrónico:

valeria.samano@uadec.edu.mx

Frida García Bermúdez es docente de la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad Autónoma de Coahuila.

 <https://orcid.org/0000-0001-7946-5609>

Correo electrónico:

frida.garcia@uadec.edu.mx

Francisco Javier García Rincón es Lic. en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Coahuila.

Correo electrónico:

franciscogarcia@uadec.edu.mx

Jairo Misael Cerda Gámez es Lic. en Administración de Empresas y docente de la asignatura Responsabilidad social y desarrollo sustentable en la Lic. en Administración de la Facultad de Ciencias de la Administración

Correo electrónico:

jairo.gamez@uadec.edu.mx