

# **COMPETENCIAS LABORALES DE POTENCIALES A EGRESAR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS SEGÚN ESTUDIANTES Y EMPLEADORES**

Cruz Elda Macías Terán, Universidad Autónoma de Baja California

Leonel Rosiles López, Universidad Autónoma de Baja California

Lorena Vélez García, Universidad Autónoma de Baja California

## **RESUMEN**

*Lograr la pertinencia de la educación universitaria ha sido uno de los principales retos en años recientes. Se requiere desarrollar en los alumnos, las competencias laborales necesarias para dar respuesta a las exigencias de un mercado laboral cada vez más cambiante y sofisticado. Así las cosas, las universidades y empresas deberían convertirse en un binomio indivisible. Las universidades mexicanas no son ajenas a este reto y algunas de ellas, lo enfrentan creando programas de vinculación con las empresas. Sin embargo, ninguna estrategia aplicada dará buenos frutos, si no se estudian los resultados obtenidos. La presente investigación busca coadyuvar a esta obra, al indagar cuál es la percepción que tienen tanto alumnos como empleadores sobre las competencias laborales aplicadas, mediante un proyecto de vinculación. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. El estudio se realizó en una universidad pública al noroeste de México. Se aplicó una encuesta entre 243 alumnos potenciales a egresar y 39 empleadores. Las muestras fueron estratificadas de acuerdo al número de potenciales a egresar de seis licenciaturas en el área de ciencias administrativas. Para el análisis de resultados se aplicó estadística descriptiva. Con base en los resultados obtenidos se establecieron algunas conclusiones.*

**PALABRAS CLAVE:** Competitividad, Competencias Laborales, Educación Superior

## **LABOR SKILLS OF POTENTIAL GRADUATES FROM THE ADMINISTRATIVE SCIENCE FACULTY ACCORDING TO STUDENTS AND EMPLOYERS**

### **ABSTRACT**

*Achieving the pertinence of university education is a challenge. It requires students to develop the necessary labor skills to respond to the demands of an increasingly changing and sophisticated job market. Thus, universities and companies should become an indivisible binomial. Mexican universities are not alien to this challenge and some face it by creating work experience programs with companies. However, no applied strategy gives good fruits if the results are not studied. This research investigates the perception of both students and employers on labor competencies applied in a work experience program. A descriptive quantitative-based research was conducted. The study was conducted at a public University in the northwest of Mexico. A survey of 243 potential students graduates and 80 employers was applied. The samples were stratified according to the number of potential students to graduate from six degrees in the area of Administrative Sciences. Descriptive statistics were applied to the analysis of results. Some conclusions were established based on the results obtained.*

JEL: I210

KEYWORDS: Competitiveness, Vocational Training, Higher Education

## INTRODUCCIÓN

La pertinencia de los programas de educación superior es un tema de interés social y económico. Los egresados universitarios deben hacer frente a nuevas formas de trabajar en las empresas, sin embargo no siempre los conocimientos adquiridos en las aulas resultan ser suficientes. Existe una brecha entre los contenidos curriculares de las universidades y las competencias que las empresas necesitan. Para cerrar esta brecha se requiere evaluar el trabajo que realizan los universitarios en las empresas y conocer por un lado, las competencias laborales con las que éstos cuentan y por el otro, conocer las competencias requeridas por la empresa. Al respecto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2019) comenta que...

*en México, la educación superior se debe alinear mejor con las necesidades cambiantes de la economía. Casi la mitad de los empleadores alertan de una falta de competencias en su sector y consideran que la educación y formación de los solicitantes de empleo no es adecuada para sus necesidades (p. 3).*

Sin embargo, no es fácil alinear y mejorar algo cuando no se sabe exactamente qué parte de ese algo se debe mejorar. A decir de la OCDE (2019) “no hay datos representativos para evaluar las competencias de los egresados en México” (p. 4). He ahí un campo amplio de investigación. Se requiere investigar esos datos que permitan evaluar las competencias de los egresados universitarios, para alinear la formación de los solicitantes de empleo con las necesidades de los empleadores. Las universidades no sólo son los lugares en donde se forman los nuevos profesionistas que habrán de insertarse en el mercado laboral, sino también espacios en donde se investiga y se genera conocimiento. Por tanto, la presente investigación busca generar el conocimiento necesario para cerrar esta brecha que se visualiza entre las universidades y el mercado laboral. El propósito del presente estudio es, en consecuencia, apoyar a una institución de educación superior, en particular a la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), a evaluar las competencias laborales de sus egresados. Se espera que esta evaluación sirva para que la citada institución reestructure sus programas de estudio y que éstos sean más pertinentes. El objetivo general de la investigación es analizar la opinión tanto de estudiantes, como de empleadores sobre las competencias laborales de los estudiantes potenciales a egresar de las seis licenciaturas que ofrece la citada Institución.

Por tanto, dada la escasez de información señalada por la OCDE (2019), la presente investigación realiza una contribución a la literatura existente, al brindar datos actualizados, precisos y representativos que sirvan para evaluar las competencias laborales de los egresados de la UABC. Con lo anterior se busca brindar la información necesaria para que se puedan alinear mejor los programas de estudio de esta Institución educativa, con las necesidades cambiantes del mundo actual. A fin de lograr este propósito, el resto de la presente investigación se organiza en cuatro apartados. En el apartado de revisión literaria se conceptualiza la competencia laboral y se presentan algunas propuestas teóricas sobre el tema. En el apartado de metodología se presenta una descripción detallada sobre la manera en que se realizó el presente estudio. Así mismo en el apartado de resultados se presentan de manera gráfica los resultados obtenidos en la investigación y se analizan tanto la autoevaluación realizada por los potenciales a egresar, como la evaluación realizada por los empleadores. Con los resultados presentados se plantean en el último apartado algunas conclusiones.

## REVISIÓN LITERARIA

Para dar inicio a esta revisión literaria es menester definir en primera instancia qué son las competencias. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017) define a las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que pueden aprenderse, permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, y que pueden adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje” (p. 3). Algunos autores que han estudiado el tema de las competencias laborales en México y su utilidad en el mercado laboral han sido Martínez (2005), Tobón (2006), Báez (2009) y Sologaitoa, Armenteros, Zermeño y Rosales (2015). Martínez (2005) ubica en los años 70, del siglo XX, como el inicio de la utilización del concepto de competencias. A decir de la autora, fue David McClelland, quien mediante estudios que buscaban identificar las variables que permiten explicar el desempeño en el trabajo, logró demostrar la insuficiencia de los tradicionales tests y pruebas para predecir el éxito de las personas en el desempeño laboral. Es así como la autora distingue la importancia de las competencias laborales no únicamente en el ámbito del conocimiento o aquellas relacionadas con competencias técnicas, sino las del comportamiento, como una estrategia que genere para la empresa capital humano apto y una ventaja competitiva.

La autora señala la importancia de que la valoración de las competencias se realice de manera integral, es decir que no se evalúe solo el conocimiento y las habilidades, pues esto es sólo la punta del iceberg que sobresale del nivel del mar. Visto de esta manera, el modelo del Iceberg de las Competencias propuesto por David MacClelland (como se citó en Martínez, 2005, p. 19), adquiere mayor sentido. A decir de la autora, bajo el nivel del mar, MacClelland visualiza formas de comportamiento y pensamientos específicos, como los rasgos, motivos, autoimagen y rol social, los cuales deben tomarse en cuenta al momento de evaluar las competencias laborales. Con lo anterior, resulta evidente la importancia de realizar investigaciones que permitan conocer cómo se auto evalúan los egresados de una institución educativa, cuál es la autoimagen que tienen de ellos mismos y no únicamente en cuanto a sus conocimientos y habilidades, sino también en cuanto a sus rasgos que los caracterizan.

Tobón (2006) discrepa de Martínez (2005) en cuanto al origen del concepto de competencias, pues señala que este concepto se comenzó a estructurar desde la década de los 60, del siglo XX. El autor atribuye el origen a la lingüística de Chomsky y a la psicología conductual de Skinner. Explica que fue en 1970 cuando Chomsky por primera vez puso al escrutinio el concepto de competencia lingüística. Para Chomsky, filósofo, lingüista y politólogo estadounidense, el concepto de competencias era “una estructura mental implícita y genéticamente determinada” (p. 2), la cual entra en acción a través del desempeño comunicativo. Este desempeño comunicativo implica la capacidad lingüística de las personas y su uso efectivo en situaciones específicas. Por lo cual Chomsky “siempre opone en el marco de su gramática generativa transformacional competencias desempeño (competence performance)” (p. 2). A decir del autor, a partir de entonces el uso del concepto de competencias, se vuelve complejo, pues se comienza a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones. Es así como...

*el enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, donde se asume con la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias clave para que las empresas sean competitivas (Tobón, 2006, p. 3).*

Por su parte Báez (2009), identifica a la noción de competencia laboral “como elemento importante para el desarrollo y la sobrevivencia exitosa de los diferentes sectores productivos, aparece como respuesta a una serie de condiciones surgidas a partir del fenómeno de la globalización como tendencia económica mundial” (p. 18). El citado autor comenta los efectos en la formación que ha tenido el enfoque de competencias laborales, como resultado de los trabajos que ha realizado la Secretaría de Educación

Pública (SEP) por medio de la Subsecretaría de Educación e investigación Tecnológica, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica y la Dirección General de Bachillerato. Señala el autor que “con una idea común, aunque con diferentes matices, estas instituciones han desarrollado la educación basada en normas de competencia laboral (EBNC)” (p.48).

El citado autor identifica tres elementos que debe contener el programa de formación para el trabajo con el enfoque de competencia laboral, a saber: pertinencia, flexibilidad y calidad. A decir del antes citado autor, un programa es pertinente cuando permite que se logre el dominio de la NTCL; es flexible si está acorde a las necesidades, aspiraciones o preferencias de los participantes; y es de calidad si “incluye el trabajo en equipo, la contextualización del aprendizaje en situaciones lo más parecidas a las reales de la función laboral elegida y la combinación dinámica de secuencias idónea para conducir el proceso de aprendizaje” (p.49). De ahí la importancia de que se realicen prácticas en las empresas y proyectos de vinculación que permitan esta contextualización del aprendizaje.

Sologaistoa, Armenteros, Zermeño y Rosales (2015) realizaron una investigación sobre las competencias laborales en el sector industrial de la comarca lagunera en México y llegaron a la conclusión que existe un desconocimiento del modelo de certificación de competencias del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), por parte las empresas en el sector industrial metalmecánico, pues el 77% de las empresas encuestadas así lo manifestó. A decir de los autores las empresas no conocen los beneficios que ofrece la certificación de competencias laborales, como una mayor productividad, contar con proveedores certificados y acceso a oportunidades de mercado, entre otros. Asimismo, los autores concluyen que las empresas “no cuentan con instrumentos para detectar las necesidades de capacitación y certificación en las empresas que cubra las necesidades de formación para la actividad que desarrolla” (p.47). No obstante, los autores hacen conciencia que “las empresas que se orientan hacia la competitividad internacional están obligadas a generar capacidades técnicas y humanas que les permitan responder a las necesidades latentes de la demanda, introducir nuevos productos, procesos y servicios en su oferta” (p.47). Lo anterior pone de manifiesto que no son sólo las instituciones educativas quienes deben preocuparse por evaluar las competencias laborales de sus egresados, sino también las empresas en los diferentes sectores económicos.

En México, ampliar la cobertura educativa, incrementar la calidad y la pertinencia de los programas de educación superior, entre otros, han sido temas de creciente interés en años recientes. Lo anterior, dados los graves desafíos a los que se enfrenta la educación superior. A decir de la OCDE (2019) en México “los trabajadores jóvenes con títulos de educación superior se enfrentan a dos problemas graves y persistentes que son indicativos de un uso ineficiente de las competencias en el mercado laboral: la informalidad y la sobrecualificación” (p.10). Aunado a lo anterior, se ha observado que son pocos los alumnos que ingresan a educación superior. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2018) en 2016, de la población de 25 a 64 años sólo 21% contaba con estudios superiores. El escenario se torna aun más grave si se considera que la matrícula se ha concentrado en unas cuantas profesiones, lo que genera un mercado laboral saturado. Se da lugar al subempleo y al desaprovechamiento de las competencias laborales, así como a una baja calidad en la productividad. “Incrementar la calidad de la educación superior ha sido una prioridad de las políticas públicas desde hace mucho tiempo, pero los resultados son desiguales” (OCDE, 2019, p. 4). “La baja calidad en materia de educación superior, así como los problemas de pertinencia y de vinculación social, son resultado de la falta de planeación educativa en México” (Camarena y Velarde, 2009, p.119).

En el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 (PSE) se previeron seis objetivos para articular el esfuerzo educativo en México. El segundo de estos objetivos planteaba: “Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuya al desarrollo de México” (p.23). Sin embargo, este objetivo no se ha logrado, pues según un estudio realizado por la OCDE (como se citó en Secretaria de Educación Pública, 2018) “la educación superior en

México no está desarrollando las competencias necesarias para el trabajo ni promoviendo la innovación y el crecimiento económico” (párr.1). La citada organización identifica cinco condiciones que explican esta problemática: 1) muchos alumnos inscritos en pocas áreas de estudio y pocos alumnos inscritos en programas relacionados con las TIC; 2) no se favorece la participación del sector productivo en la definición de planes y programas de estudio; 3) la falta de un marco legal que armonice los ámbitos educativo, de empleo y económico en los programas sectoriales gubernamentales; 4) la fragmentación y complejidad de los mecanismos para la evaluación de la calidad educativa; y 5) métodos de enseñanza poco innovadores y escaso impulso a la apropiación de competencias relevantes. En la actualidad, el gobierno mexicano enterado de la importancia que han adquirido las competencias laborales para el desarrollo del país, ha creado a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP), al CONOCER, institución que coordina y promueve al Sistema Nacional de Competencias (SNC). Lo anterior, con el propósito de que “México cuente con empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes” (CONOCER, 2019, párr.1).

*La estrategia del CONOCER incluye un modelo de evaluación y certificación de competencias; por ello, cuenta con una Red de Prestadores de Servicios conformada por cámaras empresariales, gremios sindicales, asociaciones de empresas, instituciones educativas públicas y privadas; institutos de capacitación para el trabajo, dependencias de los gobiernos federal, estatal y municipal (CONOCER, 2019, párr.. 3).*

En resumen se puede afirmar que la revisión de literatura realizada, muestra que no existe consenso en cuanto el origen del concepto de competencias laborales, entre los estudiosos del tema. Sin embargo, los autores si coinciden en considerarlo un tema complejo con diversas interpretaciones en el que se debe evaluar el ámbito conductual además de las cuestiones cognitivas de las personas. Asimismo, queda claro que en México, en años recientes, se han venido realizando grandes esfuerzos en torno a la evaluación de las competencias laborales, pues se han creado mecanismos que garanticen la participación, no sólo de instituciones educativas, sino de un amplio grupo de representantes sociales.

## **METODOLOGÍA**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es descriptivo. Se aplicaron técnicas como la revisión documental y la encuesta. Se estudiaron dos universos, el conformado por los estudiantes de octavo semestre de seis licenciaturas y que cursan sus estudios en la FCA en el ciclo 2018-2 y el conformado por las empresas receptoras de proyectos de vinculación del mismo ciclo. Se diseñaron dos cuestionarios: uno para potenciales a egresar con 65 preguntas de opción múltiple y otro para empleadores de 29 preguntas de opción múltiple y una pregunta abierta. Se estudiaron las competencias laborales, en cuanto a sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores, según la opinión de los estudiantes potenciales a egresar y de sus empleadores. Se realizó un muestreo estratificado por licenciaturas entre 243 estudiantes potenciales a egresar. En esta muestra participaron 111 potenciales a egresar de la Licenciatura en Contaduría, 65 de la Licenciatura en Administración de Empresas 35 de la Licenciatura en Mercadotecnia, 21 de la Licenciatura en Negocios Internacionales, 8 de la Licenciatura en Informática, y 3 de la Licenciatura en Gestión Turística. Asimismo se realizó un muestreo aleatorio simple sin reemplazo, entre 80 empresas receptoras de proyectos de vinculación, de las cuales 39 aceptaron participar en el estudio. De las empresas participantes, el 100% pertenecen al sector terciario o de servicios (hotelería, transporte, educación, servicios financieros). La muestra de potenciales a egresar se realizó con un índice de confianza de 95% y un margen de error de 5%. Se aplicaron los cuestionarios mediante correo electrónico con la aplicación de Formularios Google. Los datos obtenidos se analizaron mediante estadística descriptiva. Para efectos de esta investigación, se consideró evaluación reprobatoria las calificaciones bajo las categorías de mal o regular. Se consideraron como evaluaciones aprobatorias, las calificaciones dadas bajo las categorías de excelente, muy bien y bien. Con los resultados obtenidos se plantearon algunas conclusiones.

## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados del estudio realizado de acuerdo a siete categorías de análisis: Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Contaduría, Licenciatura en Mercadotecnia, Licenciatura en Informática, Licenciatura en Negocios Internacionales, Licenciatura en Gestión Turística y Resumen de competencias laborales según estudiantes y empleadores.

### Licenciatura en Administración de Empresas

Los potenciales a egresar de la Licenciatura en Administración de Empresas (LAE) realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. La habilidad para trabajar en equipo fue evaluada de forma aprobatoria por el mayor número de alumnos potenciales a egresar, ya que 95% de los encuestados así lo hizo. De igual manera 94% de los encuestados evaluó de manera aprobatoria la habilidad para atender a los clientes y la habilidad de comunicación. En promedio, 30.3% de los estudiantes calificó sus habilidades como excelentes, 32.7% como muy bien y 27.2% como bien. Sin embargo se observó que 18% de los estudiantes encuestados evaluó la habilidad de negociación, con calificaciones reprobatorias, seguida por un 16% de encuestados quien también evaluó reprobatoriamente la habilidad para trabajar bajo presión. Las evaluaciones de los estudiantes coinciden con las realizadas por los empleadores, ya que 96.5% de los empleadores también otorgó calificaciones aprobatorias a la habilidad de trabajo en equipo. En promedio 36.5% de los empleadores calificó las habilidades de los estudiantes LAE como excelentes, 39.2 como muy bien y 17.2 como bien.

La destreza para control de proveedores fue evaluada de manera aprobatoria por el mayor número de estudiantes LAE, pues 89% así la evaluó. La destreza para trabajar archivos contables la sigue en segundo lugar, ya que 80% de los potenciales a egresar le otorgaron calificaciones aprobatorias. En promedio, 19.8% de los estudiantes calificaron sus destrezas como excelentes, 19.8% como muy bien y 31.3% como bien. Sin embargo, destaca el hecho que 57% de los alumnos LAE encuestados otorgó calificación reprobatoria a las destrezas para manejar Microsoft Office y para manejar el programa SUA (programa informático para determinar importes y conceptos para el pago de cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social). Sin embargo, 89.7% de los empleadores discrepa al evaluar con calificaciones aprobatorias las destrezas en el manejo de Microsoft Office y Nomipaq. No obstante 41.4% si coincidieron al otorgar una calificación reprobatoria al manejo del programa SUA. En promedio 24.7% de los empleadores calificó a las destrezas de los estudiantes LAE como excelentes, 27.5% como muy bien y 18.9% como bien. En cuanto a las actitudes evaluadas, la actitud proactiva fue evaluada de manera aprobatoria por el mayor número de los alumnos LAE, ya que 98% así lo hizo. En promedio 39.7% de los estudiantes calificó sus actitudes como excelentes, 29.6% como muy bien y 24.8% como bien. La actitud de compromiso fue la segunda en esta categoría, pues 97% de los encuestados también le otorgó calificaciones aprobatorias. Cabe señalar que la evaluación de alumnos y empleadores en cuanto actitudes coinciden. En este rubro destaca el hecho que todas las actitudes fueron evaluadas por los empleadores con muy altas calificaciones, ya que 96.5% de los empleadores evaluó con calificaciones aprobatorias las actitudes para guardar el orden, de responsabilidad, de puntualidad, de proactividad, la actitud analítica, de innovación, de enfoque en resultados, de compromiso y mentalidad abierta. En promedio, 32.1% de los empleadores calificaron las actitudes de los estudiantes LAE como excelentes, 42.5% como muy bien y 21.8% como bien.

En la evaluación de conocimientos, 95% de los estudiantes LAE le otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos en recursos humanos. En tanto que 85% de los encuestados le otorgó también calificaciones aprobatorias a sus conocimientos en mercadotecnia. En promedio 21.3% de los estudiantes calificó sus conocimientos como excelentes, 34% como muy bien y 28.3% como bien. Los empleadores coincidieron con los alumnos en este rubro. 96.6% le otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos en recursos humanos y 96.2% también evaluó con calificaciones aprobatorias a los conocimientos en

mercadotecnia. Los conocimientos en finanzas y contabilidad fueron evaluados con calificaciones aprobatorias, por sólo 79% de los empleadores. En promedio, 27.5% de los empleadores calificaron los conocimientos de los estudiantes LAE como excelentes, 35.3% como muy bien y 22.4% como bien. Al evaluar sus valores, 100% de los encuestados evaluaron de manera aprobatoria a la honestidad y responsabilidad social. En promedio 55.5% de los estudiantes evaluaron sus valores como excelentes, 30% como muy bien y 14.5% como bien. En tanto que 93% de los empleadores evaluó de manera aprobatoria a los mismos valores. En promedio 37.9% evaluaron los valores de los estudiantes LAE como excelentes, 34.4% como muy bien y 20.6% como bien.

### Licenciatura en Contaduría

De igual manera los estudiantes potenciales a egresar de la Licenciatura en Contaduría (LC) realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. La habilidad para trabajar bajo presión fue evaluada de forma aprobatoria por el mayor número de alumnos potenciales a egresar LC, ya que 93% de los encuestados así lo expresó. Asimismo 92% de los encuestados evaluó de manera aprobatoria sus habilidades para trabajar en equipo. En promedio 19.6% de los alumnos LC evaluó sus habilidades como excelentes, 30% como muy bien y 29.8% como bien. Sin embargo se observó que 61% de los estudiantes LC encuestados evaluó su habilidad para hablar inglés, con calificaciones reprobatorias, seguida por un 17% de encuestados quien también evaluó de manera reprobatoria su habilidad para manejar personal. Los empleadores coincidieron con los alumnos al evaluar de manera reprobatoria la habilidad para hablar inglés, pues 46% así las evaluó. No obstante, 100% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria las habilidades de los alumnos para trabajar en equipo y para aprender. En tanto que 97.5% también evaluó de manera aprobatoria las habilidades de los alumnos para trabajar bajo presión. En promedio 38.4% de los empleadores evaluaron las habilidades de los alumnos LC como excelente, 28.2 como muy bien y 18.9 como bien.

La destreza para organizar fue evaluada de manera aprobatoria por el mayor número de estudiantes LC, pues 96% la evaluó con calificaciones aprobatorias. La destreza para la elaboración de pólizas la sigue en segundo lugar, ya que 94% de los potenciales a egresar le otorgaron calificaciones aprobatorias. En promedio 24.8% de los estudiantes evaluó sus destrezas como excelentes, 31.8% como muy bien y 32.8% como bien. Sin embargo, destaca el hecho que 19% de los alumnos encuestados otorgó calificación reprobatoria a su destreza para elaborar conciliaciones y 14% evaluó de manera reprobatoria su destreza para la elaboración de estados financieros. Por su parte 100% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria las destrezas de los alumnos LC para organizar actividades. Sin embargo, a diferencia de los alumnos, 97.4% de los empleadores evaluó de manera aprobatoria las destrezas de los alumnos para elaborar conciliaciones. En promedio 36.5% de los empleadores evaluaron las destrezas de los estudiantes LC como excelentes, 41.6% como muy bien y 16% como bien.

En cuanto a las actitudes en su mayoría fueron evaluadas por los estudiantes LC potenciales a egresar de manera aprobatoria. La actitud de honestidad fue evaluada de manera aprobatoria por el mayor número de alumnos LC, ya que 99% así lo hizo. La actitud de compromiso y la de proactividad le siguen en esta categoría, pues 98% de los encuestados les otorgaron calificaciones aprobatorias. Así mismo 97% de los encuestados evaluó de manera aprobatoria la actitud de buena presentación y la de trabajo con calidad. No obstante, se observó que 11% de los alumnos encuestados se autoevaluó de manera reprobatoria en cuanto a la actitud de seguridad y la de responsabilidad. En promedio, 48.1% de los estudiantes evaluó sus actitudes como excelentes, 28.3% como muy bien y 18.9% como bien. Cabe señalar que coinciden alumnos y empleadores en cuanto a la evaluación de actitudes. En este rubro destaca el hecho que todas las actitudes fueron evaluadas por el 100% de los empleadores con buenas calificaciones. En promedio, 59.3% de los empleadores calificaron a las actitudes de los alumnos LC como excelentes, 28.9% como muy bien y 68.8% como bien. En la autoevaluación de conocimientos, 89% de los estudiantes LC le otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos de contabilidad. En tanto que 81% de los encuestados

le otorgó también calificaciones aprobatorias a los conocimientos sobre impuestos. En promedio, 20% de los estudiantes calificaron sus conocimientos como excelentes, 27.3% como muy bien y 33.8% como bien. Cabe señalar que 25% calificó de manera reprobatoria sus conocimientos sobre Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y 19% también lo hizo en cuanto a sus conocimientos sobre impuestos. No obstante, 94% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria los conocimientos de los alumnos sobre impuestos y de igual manera 100% de los empleadores encuestados evaluaron de manera aprobatoria los conocimientos de los alumnos sobre contabilidad. En promedio, 23% de los empleadores evaluaron los conocimientos de los estudiantes LC como excelentes, 44.8% como muy bien y 26.9 como bien. Al evaluar sus valores, los alumnos LC potenciales a egresar lo hicieron de manera aprobatoria en todos ellos. Los valores de responsabilidad, tolerancia y respeto fueron evaluados de manera aprobatoria por 99% de los encuestados, en tanto que 98% se autoevaluó de manera aprobatoria en cuanto al valor de honestidad. En promedio 58.7% de los alumnos evaluó sus valores como excelentes, 26% como muy bien y 14% como bien. Los empleadores coincidieron con los alumnos en cuanto a evaluar de manera aprobatoria todos los valores estudiados. En promedio 67.3% evaluaron los valores de los estudiantes LC como excelentes, 19.2% como muy bien y 12.8 como bien.

### Licenciatura en Mercadotecnia

De igual manera los estudiantes potenciales a egresar de la Licenciatura en Mercadotecnia (LM) realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. Las habilidades para toma de decisiones, para analizar y solucionar problemas, para administrar productos, para elaborar diseños de promoción y para diseños de campañas publicitarias fueron evaluadas de forma aprobatoria por el mayor número de alumnos potenciales a egresar, ya que 97% de los encuestados así lo manifestó. En promedio 20.5% de los alumnos evaluó sus habilidades como excelentes, 46.8% como muy bien y 27% como bien. No obstante los empleadores no coincidieron con los alumnos al evaluar de manera aprobatoria las habilidades de los estudiantes LM, pues sólo 50% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria la mayoría de las habilidades. En promedio sólo 28% de los empleadores evaluaron las habilidades de los alumnos LM como excelentes, 13.3% como muy bien y 6.6% como bien. Las destrezas para manejar computadoras y Microsoft Office fueron evaluadas de manera aprobatoria por el mayor número de estudiantes LM, pues 97% y 94% respectivamente así las evaluó. En promedio 24.3% de los estudiantes LM evaluó sus destrezas como excelentes, 33% como muy bien y 25.7% como bien. Sin embargo, destaca el hecho que 42% de los alumnos encuestados otorgó calificación reprobatoria a su destreza para manejar Adobe Ilustrador. Los empleadores no coincidieron del todo con la opinión de los estudiantes LM, pues sólo 66.7% evaluó de manera aprobatoria las destreza para manejar computadora. En promedio sólo 16.6% de los empleadores evaluaron las destrezas de los estudiantes LM como excelentes, 22.2% como muy bien y 11.1% como bien.

En cuanto a las actitudes estudiadas, 100% de los estudiantes LM las evaluaron de manera aprobatoria a la mayoría de ellas. En promedio, 34.8% de los estudiantes evaluó como excelentes sus actitudes, 38% como muy bien y 26% como bien. Cabe señalar que la evaluación de alumnos y empleadores en cuanto actitudes no coincide. Destaca el hecho que 50% de los empleadores evaluaron todas las actitudes con calificaciones reprobatorias. En promedio, sólo 25% de los empleadores calificaron a las actitudes de los alumnos LM como excelentes, 11.1% como muy bien y 11.1% como bien. En la autoevaluación de conocimientos, 97% de los estudiantes LM le otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos sobre mercadotecnia y sobre administración. En promedio, 20.3% de los estudiantes calificaron sus conocimientos como excelentes, 32.8% como muy bien y 34.8% como bien. Cabe señalar que 32% calificó de manera reprobatoria sus conocimientos sobre contabilidad. En contraste, sólo 50% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria la mayoría de los conocimientos de los alumnos LM. En promedio, sólo 23.3% de los empleadores evaluaron los conocimientos de los estudiantes LC como excelentes, 23.3% como muy bien y 3.3% como bien.



Los alumnos LM potenciales a egresar se autoevaluaron de manera aprobatoria en todos sus valores. Los valores de honestidad y responsabilidad fueron evaluados de manera aprobatoria por 100% y 97% respectivamente. En promedio 54.5% de los alumnos LM evaluó sus valores como excelentes, 33% como muy bien y 11% como bien. Los empleadores no coincidieron con los alumnos LM en cuanto a esta evaluación. En promedio, sólo 25% de los empleadores de estudiantes LM, evaluaron sus valores como excelentes, 8.3% como muy bien y 8.3 como bien.

### Licenciatura en Informática

De igual manera los estudiantes potenciales a egresar de la Licenciatura en Informática (LI) realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. Las habilidades para razonamiento lógico-matemático y para trabajar en equipo fueron evaluadas de forma aprobatoria por 100% de los encuestados. En promedio 40.7% de los alumnos evaluó sus habilidades como excelentes, 31.2% como muy bien y 22% como bien. Por su parte 100% de los empleadores coincidieron con los alumnos LI al evaluar también de manera aprobatoria todas sus habilidades. En promedio 75% de los empleadores evaluaron las habilidades de los alumnos LI como excelentes y 25% como muy bien. Las destrezas para mantenimiento y operación de equipos, así como para dar soporte técnico, fueron evaluadas de manera aprobatoria por el mayor número de estudiantes LI, pues 89% y 88% respectivamente las evaluó con calificaciones aprobatorias. Los empleadores coincidieron con la opinión de los estudiantes LI, pues 100% evaluó de manera aprobatoria las mismas destrezas. En promedio 39.7% de los estudiantes LI evaluó sus destrezas como excelentes, 22% como muy bien y 20.5% como bien. Sin embargo cabe señalar que 20% de los alumnos encuestados otorgó calificación reprobatoria a su destreza para crear diagramas de flujo. En promedio 60% de los empleadores evaluaron las destrezas de los estudiantes LI como excelentes, 5% como muy bien y 10% como bien.

En cuanto a las actitudes, 100% de los estudiantes LI evaluaron de manera aprobatoria a sus actitudes de tolerancia, actitud analítica y de adaptabilidad. En promedio, 50% de los estudiantes evaluó como excelentes sus actitudes, 27% como muy bien y 14% como bien. No obstante, 25% de los estudiantes LI evaluó de manera reprobatoria su actitud emprendedora. 100% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria todas las actitudes. En promedio, 18.7% de los empleadores calificaron a las actitudes de los alumnos LI como excelentes, 6.2% como muy bien y 8% como bien. En la autoevaluación de conocimientos, 100% de los estudiantes LI otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos sobre informática. En promedio, 29.3% de los estudiantes LI calificaron sus conocimientos como excelentes, 33.3% como muy bien y 20.7% como bien. Cabe señalar que 25% calificó de manera reprobatoria sus conocimientos sobre matemáticas y finanzas. Sin embargo, 100% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria los conocimientos de los alumnos LI sobre finanzas. Así también 100% de los empleadores evaluó de manera aprobatoria los conocimientos sobre informática. En promedio, 66.6% de los empleadores evaluaron los conocimientos de los estudiantes LI como excelentes, 16.6% como muy bien y 8.3% como bien. De igual forma, 88% de los alumnos LI potenciales a egresar evaluaron de manera aprobatoria los dos valores estudiados: honestidad y compromiso. En promedio 75% de los alumnos LI evaluó sus valores como excelentes y 13% como bien. Por su parte, 100% de los empleadores evaluó de manera aprobatoria los dos valores. En promedio, 75% de los empleadores de estudiantes LI, evaluaron sus valores como excelentes y 25% como muy bien.

### Licenciatura en Negocios Internacionales

Los potenciales a egresar de la Licenciatura en Negocios Internacionales (LNI) también realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. La habilidad para trabajar en equipo y la habilidad para trabajar bajo presión fueron evaluadas de forma aprobatoria por el mayor número de alumnos LNI, ya que 96% de los encuestados así lo expresó. De igual manera 95% de los encuestados evaluó de manera aprobatoria las habilidades de comunicación y de negociación. En

promedio, 26% de los estudiantes LNI calificó sus habilidades como excelentes, 33.8% como muy bien y 32.8% como bien. Sin embargo se observó que 14% de los estudiantes LNI encuestados evaluó su habilidad para generar reportes con bases de datos, con calificaciones reprobatorias. Cabe señalar que no fue posible contrastar las opiniones de los estudiantes con la de los empleadores, ya que estos últimos decidieron no participar en el estudio. La destreza para generar reportes con bases de datos fue evaluada de manera aprobatoria por 86% de los estudiantes LNI. En promedio, 19% de los estudiantes calificaron sus destrezas como excelentes, 43% como muy bien y 24% como bien. Sin embargo, destaca el hecho que 14% de los alumnos encuestados otorgó calificación reprobatoria a esta misma destreza.

En cuanto a las actitudes evaluadas, las actitudes de responsabilidad, la de saber escuchar y la de iniciativa fueron evaluadas de manera aprobatoria por 100% de los alumnos LNI. En promedio 36.4% de los estudiantes calificó sus actitudes como excelentes, 36.6% como muy bien y 23.6% como bien. En la evaluación de conocimientos, 95% de los estudiantes LNI otorgó calificaciones aprobatorias a conocimientos en administración. En tanto que 91% de los encuestados otorgó también calificaciones aprobatorias a sus conocimientos en legislación aduanera. En promedio 16.1% de los estudiantes LNI calificó sus conocimientos como excelentes, 24.1% como muy bien y 42.6% como bien. Al evaluar sus valores, 100% de los estudiantes LNI evaluaron de manera aprobatoria a la honestidad y al respeto. En promedio 76.5% de los estudiantes LNI evaluaron sus valores como excelentes, 9.5% como muy bien y 14% como bien.

#### Licenciatura en Gestión Turística

De igual manera los estudiantes potenciales a egresar de la Licenciatura en Gestión Turística (LGT) realizaron una autoevaluación de sus habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores. Las habilidades para toma de decisiones para atender a clientes, para organizarse, para planificar, para trabajar en equipo, para trabajar bajo presión y de negociación fueron evaluadas de forma aprobatoria por el 100% de los alumnos potenciales a egresar LGT. Sin embargo destaca el hecho que 67% de los estudiantes LGT otorgó una calificación reprobatoria a la habilidad para hablar en inglés y 34% hizo lo mismo en cuanto a la habilidad de liderazgo. En promedio 19.9% de los alumnos evaluó sus habilidades como excelentes, 40% como muy bien y 30% como bien. El 100% de los empleadores coincidieron con los alumnos LGT al evaluar de manera aprobatoria la mayoría de sus habilidades, no obstante, destaca el hecho que 100% de los empleadores otorgaron calificación reprobatoria a las habilidades de comunicación, de negociación y la habilidad para hablar inglés.

En promedio sólo 27.2% de los empleadores evaluaron las habilidades de los alumnos LM como excelentes, 9% como muy bien y 36.3% como bien. Al evaluar las destrezas, sólo 66% de los estudiantes LGT evaluaron de manera aprobatoria sus destrezas para el manejo de Internet. Destaca el hecho que 67% de los estudiantes LGT evaluó de manera reprobatoria la habilidad de manejo de Microsoft Office. En promedio sólo 16.5% de los estudiantes LGT evaluó sus destrezas como excelentes, 16.5% como muy bien y 16.5% como bien. Los empleadores no coincidieron del todo con la opinión de los estudiantes LGT, pues ninguno las evaluó como excelentes, en promedio 100% de los empleadores evaluó sus destrezas como muy bien y 0% las evaluó como bien. En cuanto a las actitudes, 100% de los estudiantes LGT las evaluaron de manera aprobatoria a todas ellas. En promedio, 33.3% de los estudiantes evaluó como excelentes sus actitudes, 44.3% como muy bien y 22.3% como bien. La evaluación de alumnos y empleadores en cuanto actitudes coincide; todas las actitudes fueron evaluadas por el 100% de los empleadores con calificaciones aprobatorias. En promedio, 50% de los empleadores calificaron a las actitudes de los alumnos LGT como excelentes, 33.3% como muy bien y 16.6% como bien.

En la autoevaluación de conocimientos, 100% de los estudiantes LGT le otorgó calificaciones aprobatorias a todos los conocimientos que se analizaron. En promedio, 67% de los estudiantes calificaron sus conocimientos como excelentes, 16.5% como muy bien y 16.5% como bien. En contraste,

100% de los empleadores evaluaron de manera aprobatoria sólo sus conocimientos sobre administración. Cabe señalar que 50% de los empleadores evaluó reprobatoriamente los conocimientos sobre geografía turística y dirección y administración de eventos. En promedio, ninguno de los empleadores evaluó los conocimientos de los estudiantes LGT como excelentes, 25% como muy bien y 25% como bien. Los alumnos LGT potenciales a egresar autoevaluaron de manera aprobatoria todos sus valores. En promedio 89% de los alumnos LGT evaluó sus valores como excelentes y 11% como muy bien. Los empleadores coincidieron con los alumnos LGT en cuanto a esta evaluación. En promedio, 16.6% de los empleadores de estudiantes LGT, evaluaron sus valores como excelentes y 83.3% como muy bien.

### Resumen de Competencias Laborales Según Estudiantes y Empleadores

En resumen se puede afirmar que la evaluación realizada sobre competencias laborales de los potenciales a egresar fue positiva. Los resultados obtenidos tras la aplicación de los dos instrumentos de investigación evaluaron las habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores con calificaciones como excelentes, muy buenas y buenas. Los resultados obtenidos mostraron que 90% de los potenciales a egresar de las seis licenciaturas evaluaron con calificación positiva sus habilidades, 76.8% sus destrezas, 95.9% sus actitudes, 86.4% sus conocimientos y 97.5% sus valores. Destaca el hecho que las actitudes y los valores hayan sido evaluados de manera positiva por casi todos los potenciales a egresar de las seis carreras. En promedio 89.3% de los potenciales a egresar de las seis licenciaturas evaluaron sus competencias laborales con una calificación aprobatoria (Véase Tabla 1).

Tabla 1: Porcentaje de Estudiantes Que Otorgaron una Calificación Aprobatoria a Sus Competencias Laborales Evaluadas

Licenciatura	Habilidades	Destrezas	Actitudes	Conocimientos	Valores	PROMEDIO
LAE	90.2	71.0	94.0	83.5	100	87.7
LC	79.4	89.3	95.3	81.0	98.7	88.7
LM	94.3	83.0	99.0	87.8	98.5	92.5
LI	94.0	82.25	91.0	83.3	88.0	87.7
LNI	92.6	86.0	96.6	82.9	100.0	91.6
LGT	89.9	49.5	100.0	100.0	100.0	87.9
PROM. GRAL.	90.1	76.8	95.9	86.4	97.5	89.3

*En esta tabla destaca el hecho que en promedio 92.5% de los potenciales a egresar de la Licenciatura en Mercadotecnia, seguido por 91.6% de la Licenciatura en Negocios Internacionales evaluaron sus competencias laborales de manera positiva. En particular se observó como casi para el 100% de los encuestados de estas carreras sus actitudes y valores merecieron calificaciones aprobatorias.*

En cuanto a la evaluación realizada por los empleadores de cinco de las seis carreras, en promedio 79.9% evaluó las habilidades de los potenciales a egresar, con una calificación aprobatoria, 78.8% sus destrezas, 88.7% sus actitudes, 74.8% sus conocimientos y 86.8% sus valores. Cabe señalar que aun cuando en promedio 81.8% de los empleadores calificó las competencias laborales de los estudiantes de la FCA de cinco de las seis licenciaturas de manera aprobatoria, sólo 35.6% de estos empleadores las evaluaron como excelentes. Asimismo, se observó que no en todas las licenciaturas hubo la misma opinión favorable. En una licenciatura poco menos de la mitad aprobaron las competencias laborales e inclusive, en una licenciatura no hubo participación de los empleadores (Véase Tabla 2).

Tabla 2: Porcentaje de Empleadores Que Otorgaron Una Calificación Aprobatoria a las Competencias Laborales Evaluadas

Licenciatura	Habilidades	Destrezas	Actitudes	Conocimientos	Valores	PROMEDIO
LAE	93.0	75.0	96.5	87.8	93.0	89.0
LC	85.6	94.2	100	94.8	99.4	94.8
LM	48.3	50.0	47.2	50.0	41.7	47.4
LI	100	75.0	100	91.6	100	93.3
LNI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
LGT	72.7	100	100	50.0	100	84.5
PROM. GRAL.	79.9	78.8	88.7	74.8	86.8	81.8

*En esta tabla destaca que en promedio, el 94.8% de los empleadores evaluó de manera positiva las competencias laborales de la Licenciatura en Contaduría. Sin embargo, también sobresale el hecho que en promedio sólo 47.4% de los empleadores evaluó de manera positiva a la Licenciatura en Mercadotecnia y que no hubo participación de los empleadores de la Licenciatura en Negocios Internacionales.*

Se hace conciencia que la evaluación realizada sobre las actitudes de los estudiantes de las seis licenciaturas, resultó coincidir con lo propuesto por los autores que se presentaron en la revisión literaria, pues a decir de estos autores, aunado a las competencias en cuanto a conocimientos y habilidades, se requiere evaluar también las habilidades conductuales. Por tanto, la presente investigación contribuye al estado del arte sobre competencias laborales al presentar datos concretos no sólo sobre los conocimientos y habilidades de los potenciales a egresar de la institución de educación superior, campo de estudio, sino al presentar también los resultados de la evaluación realizada sobre sus actitudes y valores.

## CONCLUSIONES

Con relación a la Licenciatura en Administración de Empresas, se concluye que los estudiantes LAE consideran que tienen las competencias laborales requeridas y que existe consenso al respecto entre estudiantes y empleadores. Resultó evidente que los empleadores valoran la actitud de los alumnos LAE. No obstante, reconocen que se requiere desarrollar más las habilidades de negociación y de trabajo bajo presión de los estudiantes. Se observó la existencia de un área de oportunidad en el desarrollo de destrezas para el manejo de programa SUA. En cuanto a la Licenciatura en Contaduría, se concluye que la mayoría de los estudiantes LC considera que posee las competencias laborales requeridas en el mercado laboral. Al respecto existe consenso entre estudiantes y empleadores, pero reconocen que tienen debilidades en especial en el manejo del idioma inglés, en la elaboración de estados financieros, en el manejo de personal, en la elaboración de conciliaciones, en conocimientos sobre IMSS e impuestos. No obstante, fue evidente que las actitudes y valores de los estudiantes LC son apreciadas por los empleadores. Se puede concluir en cuanto a la Licenciatura en Mercadotecnia que los estudiantes potenciales a egresar LM consideran que tienen las competencias laborales requeridas, pero no existe consenso con el 50% de los empleadores. Sin embargo se considera que la participación por parte de los empleadores de esta licenciatura fue muy escasa, lo que implica que los datos podrían no ser representativos del total de empresas que recibieron a los potenciales a egresar de esta licenciatura. No obstante, los empleadores que participaron destacan un problema de actitud de los alumnos LM. Tanto estudiantes LM como empleadores coinciden al identificar que tienen debilidades en cuanto al manejo de computadora, en especial el programa Adobe Ilustrador y de igual manera en cuanto a conocimientos de contabilidad. Con relación a la Licenciatura en Informática, se puede concluir que tanto alumnos LI como sus empleadores consideran que cuentan con las competencias laborales necesarias para el mercado laboral. No obstante, los estudiantes LI describieron una actitud emprendedora perfectible, así como la necesidad de mejorar en cuanto a sus conocimientos sobre matemáticas y finanzas.

En cuanto a la Licenciatura en Negocios Internacionales, se concluye que si bien la mayoría de los alumnos LNI manifestaron que cuentan con las competencias laborales requeridas, también es cierto que algunos identificaron aspectos que pueden mejorar, como las habilidades para generar reportes con bases

de datos. No fue posible contrastar las opiniones de alumnos y empleadores. No se observó interés por parte de los empleadores para participar en este estudio. Se requiere estrechar la vinculación entre la Universidad y los empleadores para crear conciencia de la importancia de compartir su opinión sobre las competencias laborales de los estudiantes LNI. Se puede concluir en relación a la Licenciatura en Gestión Turística que si bien los alumnos LGT manifiestan tener las competencias laborales necesarias, también identifican carencia en cuanto a su habilidad para hablar inglés, en cuanto a su habilidad de liderazgo y sus destrezas para el manejo de Microsoft Office. Los empleadores coinciden con los estudiantes en cuanto a esta evaluación. Se concluye que tanto alumnos como empleadores evaluaron las competencias laborales de los potenciales a egresar de la FCA de manera aprobatoria. Sin embargo se hace conciencia que aun cuando 64% de los encuestados en ambas muestras las calificaron de manera aprobatoria, sólo 31.8% las evaluaron como excelentes. Lo anterior denota una oportunidad de mejora de los planes de estudio de las seis licenciaturas.

### Limitaciones

Dentro de las limitaciones hay que resaltar, que fue difícil lograr la participación de la mayoría de las empresas, en particular se logró muy poca participación de las empresas empleadoras de la Licenciatura en Mercadotecnia, lo que podría implicar que los resultados obtenidos, no sean representativos del total de las empresas que recibieron a potenciales a egresar de esa licenciatura. Asimismo, no se logró la participación de empleadores de la Licenciatura en Negocios Internacionales. Futuras investigaciones podrán evaluar las competencias laborales de estos estudiantes, una vez que ya sean egresados de la FCA, cuando ya se encuentren dentro del mercado laboral. Se podría realizar también este mismo estudio cada semestre, lo que permitiría comparar una generación de potenciales a egresar con otra y observar los cambios logrados mediante la aplicación de estrategias de mejora.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Báez, M. A. (2009). Elementos para La discusión de la competencia laboral en México. En C. Barrón Tirado (Coord.), *Proyectos educativos innovadores. Construcción y debate.* (pp. 16 – 51). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Camarena, B. y Velarde, D. (Noviembre, 2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿por qué? y ¿para qué? *Estudios Sociales* vol.17 spe México. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572009000300005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572009000300005&script=sci_arttext)

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de competencias Laborales (2019). *Estrategia nacional para impulsar la certificación de competencias laborales de las personas.* Gobierno de México. Recuperado de <https://conocer.gob.mx/como-certifico-mis-competencias/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Estadísticas a propósito del día mundial de la población (11 de julio).* Comunicado de prensa núm. 293/18 del 9 de julio de 2018. Recuperado de [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/poblacion\\_2018\\_nal.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/poblacion_2018_nal.pdf)

Martínez, V. (2005). *Propuesta de un Modelo de Capacitación Basado en Competencias para las PYMES del Sector Hotelero de la Cd. de Huajuapán de León, Oaxaca: Caso de Estudio.* (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica de la Mixteca. Recuperado de [http://jupiter.utm.mx/~tesis\\_dig/9561.pdf](http://jupiter.utm.mx/~tesis_dig/9561.pdf)

Secretaría de Educación Pública (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018.* Recuperado de [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA\\_SECTORIAL\\_DE\\_EDUCACION\\_2013\\_2018\\_WEB.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf)

Secretaría de Educación Pública (2018). Comunicado 314. Recuperado de <https://www.gob.mx/sep/prensa/comunicado-314-la-educacion-superior-en-mexico-no-esta-desarrollando-las-competencias-necesarias-para-el-trabajo-ni-promoviendo?idiom=es>

Sologaistoa, A., Armenteros, M., Zermeño, L. y Rosales, M. (2015). Las competencias laborales: estudio exploratorio en el sector industrial de la comarca lagunera. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 8, No. 3, pp. 31-51. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>

Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. (Documento de Trabajo). Talca: Proyecto Mesesup. Recuperado de [https://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos\\_basicos\\_formacion\\_competencias.pdf](https://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017). OECD Skills Strategy. Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, destrezas y habilidades de México. Recuperado de <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris. Recuperado de [https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion\\_superior\\_en\\_mexico.pdf](https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf)

## BIOGRAFÍA

Cruz Elda Macías Terán es Licenciada en Administración de Empresas y Maestra en Docencia y Administración Educativa por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), es Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, es Doctora en Ciencias Administrativas por UABC. Es Académica Certificada en Administración por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es Profesor Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC.

Leonel Rosiles López es Contador Público y Maestro en Contaduría por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), es Doctor en Ciencias Administrativas por UABC. Es Académico Certificado en Contaduría por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es Profesor Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California.

Lorena Vélez García, Doctorado en Administración de Instituciones Educativas por el Instituto Interamericano de Estudios Superiores de Baja California, Maestría en Administración Internacional por la Universidad Iberoamericana de Tijuana, Especialidad en Criminalidad, Transparencia y Corrupción y la Especialidad en Derecho Administrativo los dos programas por Universidad de Salamanca, España; la Especialidad en Fiscalidad Internacional por la Universidad de Castilla la Mancha, España, Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas por la Universidad Autónoma de Baja California; Académica certificada por la Asociación Nacional de Facultades y Escuela de Contaduría y Administración (ANFECA); profesora-investigadora de tiempo completo UABC.