

GESTIÓN DE PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC

Professional Skills and its relation to the employability of Engineers in Business Management graduates ITLAC

Edición Nº 22 – Mayo de 2015

Artículo Recibido: Enero 28 de 2015

Aprobado: Mayo 30 de 2015

AUTORES

Rebeca Almanza Jiménez
Licenciada en Relaciones Comerciales, Instituto Politécnico Nacional de la Escuela Superior de Comercio y Administración, Especialista en Docencia por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico, Maestría en Calidad Total y Competitividad por el Centro de Investigación y Desarrollo del estado de Michoacán; estudiante de Doctorado en Administración por la Universidad Autónoma de Durango (Campus Morelia).
Profesora del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas.
Lázaro Cárdenas, Michoacán, México.
Correo electrónico: rebecca_aj@hotmail.com

José G. Vargas-Hernández
Licenciado en Relaciones Comerciales, Instituto Politécnico Nacional. Pasante de Licenciatura en Derecho, UNAM; Doctor en Administración Pública, Columbia States University, Doctor en Economía, Keele University, England. Estudios de Doctorado en Comportamiento Organizacional, Lancaster University, Maestro en Administración de Empresas con especialidad en Dirección Industrial, Pacific States University. Profesor investigador Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara, miembro del Sistema Nacional de Investigadores; Profesor de Doctorado Universidad LaSalle y Universidad Autónoma de Durango.
CUCEA, Universidad de Guadalajara
Jalisco, México
Correo electrónico: josevargas@cucea.udg.mx

Resumen

El objetivo del presente artículo es analizar el nivel de empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial, Egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, en función de sus competencias profesionales partiendo de la hipótesis inicial. Las

competencias profesionales tienen una relación directa positiva en la empleabilidad lo que a través de la aplicación del método de encuesta en escala tipo Likert aplicada a ambos conglomerados, se realizó el análisis de los hallazgos los cuales evidencian el impacto de las competencias profesionales en la empleabilidad, la existencia de una correlación directa positiva de ambas y la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendedurismo.

Palabras clave: competencias profesionales, egresados, empleabilidad, emprendedurismo.ⁱ

Abstract

The objective of this paper is to analyze the level of employability of Engineers in Business Management Institute of Technology graduates Lazaro Cardenas in terms of their Professional competencies based on the initial hypothesis. The professional competencies have a direct positive relationship in which employability through the application of the survey method in Likert applied to both clusters, analysis of findings which show the impact of skills on employability, the existence of a positive correlation of both direct and opportunity was conducted to develop creativity and innovation through entrepreneurship.

Keywords: professional competencies, graduates, employability, entrepreneurship.

Introducción

Actualmente, existe incertidumbre de los conocimientos proporcionados en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán, a los estudiantes de la carrera en Ingeniería en Gestión Empresarial respecto a si estos generan el desarrollo de competencias profesionales para la empleabilidad de los egresados de este perfil. Razón por la cual, se realiza la presente investigación con el propósito de clarificar esta problemática.

Este trabajo comprende tres apartados donde: se inicia con una breve introducción del tema objeto de estudio, seguido del apartado 1, antecedentes del

problema, el apartado 2, Metodología de investigación utilizada y por último el apartado 3. Resultados, discusión, conclusiones y referencias bibliográficas.

1. Antecedentes del problema

Como consecuencia del fenómeno de la sobre educación aunado a la imposibilidad del sistema económico de proporcionar puestos de trabajo acordes a las condiciones del capital humano, en México, actualmente el desempleo afecta al (40%) de los egresados universitarios, si la economía no aumenta su nivel de crecimiento en esta década 305,000 egresados de todo el país se enfrentarán a la desocupación en el 2020. En los últimos diez años, el número de profesionales en el país aumento (2.8%) pero, de ese total, un (16%) se mantuvo inactivo. La tasa de desempleo en el área profesional subió del (2.3%) al (5.1%) (Anuies, 2014:2).

Algunos de los factores que propician la existencia de esta problemática son: formación académica en las universidades orientada tradicionalmente a la búsqueda de empleo, deficiencias en la formación, excesiva oferta de egresados en ciertas carreras profesionales, grupos numerosos y baja calidad del servicio educativo, oportunidades de empleo limitadas, escasa vinculación universidad-empresa, pocos estímulos para la creación de empresas, ausencia de habilidades emprendedoras proporcionadas en la universidad, y baja preparación académica del personal docente entre otras.

El término de competencias en el mundo industrializado no es nuevo. En México se empezó a aplicarse a mediados de los 90's. Impulsada por el Gobierno Federal, a través del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER (1997). Este organismo es el encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad o "competencia" laboral de los trabajadores, con el fin de impulsar su desarrollo con base en estándares de calidad del desempeño; este sistema de competencias, debería de servir también para orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

Según la OIT (2004) el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. La empleabilidad es responsabilidad de todos, no obstante es la persona la principal protagonista de su proceso evolutivo en función a su situación laboral.

Por lo anterior, se requiere que la formación de los profesionales de la Ingeniería en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, sea acorde a las demandas del mercado de trabajo, ya que la formación en competencias profesionales va a traducirse en la formación de un profesional que pueda desarrollar adecuadamente las funciones y actividades que le son propias a partir de la movilización de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias.

2. Metodología

La metodología inicia con la identificación del tipo de investigación, seguida del diseño de la misma, continuando con el constructo, posteriormente se mencionan los instrumentos de investigación, seguido de la determinación del tamaño de la muestra y por último el análisis de los datos.

A. Tipo de investigación

Esta investigación es una investigación cualitativa-cuantitativa de tipo correlacional y consiste en identificar la forma en que se relaciona la variable X, competencias profesionales y la variable Y empleabilidad en un contexto en particular.

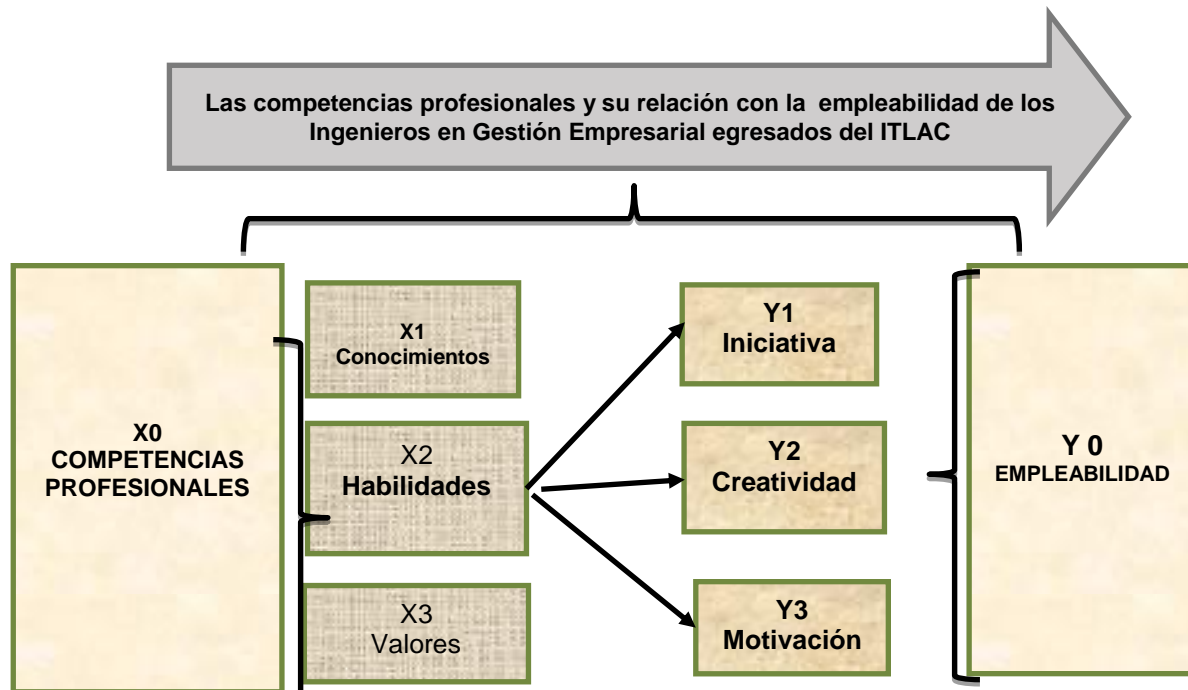
B. Diseño de investigación.

| Variab le | Nombre de la variable | Definición de la variable de estudio | Dimensiones | Indicadores | Instrume nto | Operacionalización de las variables | Análisis de datos |
|-----------|-----------------------------------|---|---|---|----------------------------|---|---|
| X | Competencias profesionales | “Actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con integridad y compromiso ético, movilizand o los diferentes saberes: ser, hacer y conocer” (Tobón, 2010:14) | Conocimientos Habilidades Valores | Básicos De especialidad Toma de decisiones Manejo de las TIC’S Manejo de conflictos Comunicación Sociales Personales Morales | Encuest a en Escala Likert | Los ítems aparecen agrupados del 1 al 10 para conocimientos y del 11 al 20 para habilidades y del 21 al 30 para valores los cuales presentan un orden lógico en relación a la variable X. | Alfa de Cronbach, correlación de Pearson o Canónica mediante el software SPSS |
| Y | Empleabilidad | “Habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo” (Campos, 2003:17). | Iniciativa Creatividad Motivación | Persistencia Eficacia Innovación Emprendedurismo Logro Afilación Poder | Encuest a en Escala Likert | Los ítems aparecen agrupados del 1 al 12 para iniciativa Del 13 al 20 para motivación y del 21 30 para creatividad e innovación en relación a la variable Y. | Alfa de Cronbach mediante el software SPSS |

Fuente: elaboración propia

C. Constructo de investigación

La construcción teórica-metodológica de esta investigación se sustenta entre las variables independiente y dependiente, el cual se presenta en la (figura 1).



Fuente: elaboración propia

D. Instrumentos de investigación

La encuesta con base a la escala de Rensis Likert comprende 45 preguntas para cada variable dependiente e independiente. En el caso de las competencias profesionales variable independiente, una vez validados para esta variable quedan 21 preguntas las cuales distribuidas en sus dimensiones son 06 preguntas para conocimientos, 09 para habilidades y 06 para valores, y para la variable dependiente, es decir empleabilidad 45 preguntas donde y una vez validados quedan 20 preguntas los cuales distribuidas por dimensión quedan 04 preguntas para la dimensión de iniciativa, 06 para la dimensión de motivación y 10 para la dimensión de creatividad.

E. Operacionalización de las variables.

Este apartado consiste en un listado de items con opciones de respuesta en escala tipo Likert de 1 a 5 agrupados en dos grandes categorías competencias profesionales y empleabilidad. Los cuales agrupados por variables quedan 45 items para el caso de las competencias. La recolección de datos se aplica a los estudiantes egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del ITLAC.

F. Determinación de la muestra

La información se obtiene de un grupo representativo de los egresados de la carrera de ingeniería en gestión empresarial del ITLAC. En esta investigación la población es finita ya que se conoce el número de egresados los cuáles son 81 en el 2014 y el muestreo es por conveniencia en virtud de que se entrevistó únicamente a los egresados que se pudieron contactar debido a que algunos de ellos trabajan en otros estados de la república mexicana y no se cuenta con datos para su localización. Este tipo de muestreo permite comprobar las hipótesis planteadas, obtener los datos básicos y las tendencias en esta investigación.

Por lo que se aplicaron 47 encuestas representando un 58% del universo. En términos de margen de error el tamaño de la muestra se determina con la siguiente ecuación. Según Hernández, et al (2004).

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N - 1)E^2 + Z^2 + p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)81}{(81 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{77.7924}{4 + 0.9604}$$

$$n = \frac{77.7924}{4.9604} = 15.6826$$

En donde:

p= probabilidad (50%)

q= probabilidad (50%)

E=margen de error (5%)

Z=coeficiente de confianza con el que se va a trabajar (1.96) igual a 05% de los casos

n=tamaño de la muestra

N=población o universo (81)

G.Analisis de datos

El análisis de los datos, se realiza por medio de gráficas, porcentajes y cálculos estadísticos (SPSS ver tabla 9). Para la determinación de la fiabilidad de la aplicación de la encuesta de las competencias profesionales y la empleabilidad se usa el método estadístico Alfa de Combrach el cual permite estimar la fiabilidad de los indicadores de la variable dependiente e independiente a través de un conjunto de items (medidos en escala tipo Likert), los cuales miden el mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa al 1 mayor es la consistencia interna de los items analizados. Como criterio general George y Mallery (2003) sugieren las evaluaciones siguientes para evaluar los coeficientes de Alfa de Crombach:

Coeficiente alfa > .9 es excelente.

Coeficiente alfa > .8 es bueno.

Coeficiente alfa >.7 es aceptable.

Coeficiente alfa >.6 es cuestionable.

Coeficiente alfa > .5 es pobre.

Coeficiente alfa <.5 es innaceptable.

Sin embargo Huh, Delorme & Reid (2006) aseveran que el valor de fiabilidad en las investigaciones exploratorias debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

Tabla 2. Análisis y fiabilidad de datos.

| Análisis de fiabilidad de competencias profesionales | | | | Análisis de fiabilidad de empleabilidad | | | |
|---|-----------|----------------|-------|---|-----------|----------------|-------|
| Escala: TODAS LAS VARIABLES | | | | Escala: TODAS LAS VARIABLES | | | |
| Resumen del procesamiento de los casos | | | | Resumen del procesamiento de los casos | | | |
| | | N | % | | | N | % |
| Casos | Válidos | 47 | 100.0 | Casos | Válidos | 47 | 100 |
| | Excluidos | 0 | .0 | | Excluidos | 0 | .0 |
| | Total | 47 | 100.0 | | Total | 47 | 100.0 |
| a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento. | | | | a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento. | | | |
| Estadísticos de fiabilidad | | | | Estadísticos de fiabilidad | | | |
| Alfa de Cronbach | | N de elementos | | Alfa de Cronbach | | N de elementos | |
| .909 | | 45 | | .773 | | 45 | |

Fuente: Desarrollo propio a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del programa SPSS.

La aplicación de Alfa de Conbrach con resultados de .909 y .773 demuestran que la aplicación de la encuesta es robusta.

3. Resultados y discusiones

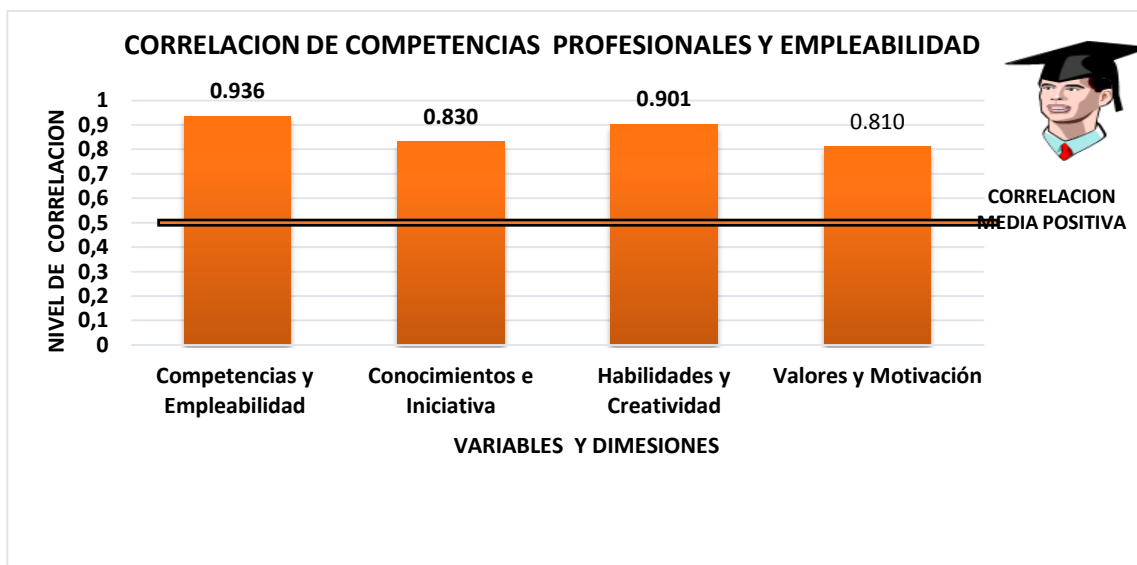
En el caso de la presente investigación los resultados de variables y dimensiones objeto de este estudio se muestran en la figura siguiente:



Figura 2. Alfa de Cron Bach de competencias profesionales y empleabilidad
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del programa SPSS.

Una vez analizados los datos resultados de la encuesta se puede concluir que las competencias profesionales si tienen una influencia positiva en la empleabilidad. Los resultados de este estudio muestran una Correlación Pearson de 0.936, esta se define como correlación alta positiva los resultados de este estudio se muestran en la figura 3.

Figura 3. Correlacion de competencias profesionales y empleabilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del programa SPSS.

Tabla 3. Resumen de alfa de cron Bach de variables y dimensiones

| Variable | Dimensión | Alfa de cron Bach | No de elementos |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|
| Competencias profesionales .909 | Conocimientos | .850 | 06 |
| | Habilidades | .852 | 09 |
| | Valores | .687 | 06 |
| Empleabilidad .773 | Iniciativa | .552 | 04 |
| | Motivación | .593 | 06 |
| | Creatividad e innovación | .874 | 10 |
| | Total de elementos | | 41 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del programa SPSS.

Tabla 4. Resumen de correlación Pearson de variables y dimensiones

| Valor de correlación Pearson | Variables y dimensiones |
|------------------------------|--|
| .936 | Competencias profesionales y empleabilidad |
| .830 | Conocimientos e iniciativa. |
| .901 | Habilidades y creatividad e innovación. |
| .810 | Valores y motivación. |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del programa SPSS.

4. Conclusiones

El concepto de empleabilidad cobra gran relevancia en los momentos difíciles que se viven en el país donde predomina el desempleo, la crisis económica y la inseguridad. Al indagar en la literatura científica se observa la existencia de un conjunto de competencias que mejoran la probabilidad de que los egresados encuentren un empleo. Las conclusiones obtenidas son muy significativas dentro de las cuales se pueden señalar:

A. Mejorar la empleabilidad a través del desarrollo de competencias profesionales de los egresados en Ingeniería en Gestión Empresarial del ITLAC para a su vez mejorar

la competitividad de la sociedad, constituye un objetivo básico del sistema educativo y de la propia institución por cierto, por lo que la empleabilidad es conceptualizada como una competencia personal.

B. La Secretaría de Educación Pública a través del director del Instituto Tecnológico Nacional de México quienes definen las políticas también son responsables de formar un marco adecuado para el aprendizaje de las competencias profesionales para la empleabilidad y para el desarrollo y el crecimiento del empleo, asumiendo normas adecuadas de contratación, atendiendo a la protección del desempleado, el plan de carrera, así como los procesos de promoción y desarrollo al interior de las empresas.

C. La institución educativa debe garantizar la inserción y movilidad laboral de los egresados de este perfil profesional, por eso es importante realizar una revisión de propuestas curriculares, los recursos pedagógicos que ofrece e identificarlos requerimientos y demandas del mercado laboral, de tal forma que su oferta educativa sea coherente con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, buscando que sus egresados cuenten con las competencias idóneas para desenvolverse en la sociedad y sean parte activa del progreso y desarrollo regional y nacional.

D. En épocas de crisis como la que actualmente se vive en el país los profesionistas egresados de este perfil profesional cuentan con la capacidad de constituir pequeñas empresas en forma personal o en red asociadas a la innovación, como instrumento a través del cual las empresas nacen, crecen y se consolidan asumiendo la gestión de las mismas los propios trabajadores. Se hace necesario potenciar este tipo de fórmulas tanto desde el sistema educativo mediante la formulación de proyectos y participando en programas de emprendedores, como desde la administración pública a través de la implementación de políticas especialmente mediante apoyos financieros o incubación de empresas desde la escuela.

E. El Instituto Tecnológico Nacional de México (Campus Lázaro Cárdenas) a través del departamento de Gestión Tecnológica y Vinculación debe realizar un seguimiento periódico a sus egresados de este perfil con el propósito de identificar sus necesidades

de capacitación y crear vínculos con las empresas instaladas en la localidad y la región para la detección de requerimientos de capacitación de los egresados con el propósito de que estos se inserten en los programas de estudio de las especialidades, lo cual son facultad de cada instituto.

4. Referencias Bibliográficas

1. Anuies, (2014) .*Panorama de la Educación*. Recuperado el 09 de septiembre del 2014 de: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/09/09/980761>.
2. CONOCER (1997). “*Análisis ocupacional y funcional del trabajo*”. Madrid: OEI/IBERFOP, En Sánchez, A.; Martínez, C. y Marrero, C. (2004). *Necesidad del estudio de las competencias laborales: una mirada a sus orígenes*. Recuperado el 20 de marzo del 2014 de: <http://www.conocer.gob.mx/>
3. OIT (2004). *Educación, formación y aprendizaje permanente. Recomendación No. 195 de los Recursos Humanos*. Ginebra Suiza. OIT.
4. Welch, S. y Comer, j. 1988). *Quantitative Methods for Public Administration: Techniques And Applications*. Editorial Books/Cole Publishing Co. ISBN 10:0534108881/ 13: 9780534108885. U.S.A.
5. George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS/PC+step by step: a simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Co. Belmont, CA. EEUU.
6. Huth, j., DeLorme, D.E. & Reid, L.N. (2006). Perceived third-person effects and consumer attitudes on prevetting and banning DTC advesiting. En: *Journal of Consumer Affairs*, 40 (1) pp. 90-116.
7. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Editorial McGraw Hill.

NOTAS

ⁱ JEL: I21, J24, M13.