



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Competencias laborales: elemento clave de inserción.

M.C. María Nadia Cruz Guzmán¹, M.C. Marien Orquídea Sarmiento Álvarez², M.C.
Juana Aracely Castañeda Contreras³.

Candidato a Doctor en Administración

Universidad de Celaya

Nota para correspondencia: nadiacruz@yahoo.com.mx

¹ Maestra en Ciencias de la Administración por el Instituto Tecnológico de Celaya, actualmente candidato a Doctorante por la Universidad de Celaya. Docente de tiempo completo de la Universidad del SABES y a tiempo parcial en Universidad UCEC.

² Maestra en Ciencias de la Administración por el Instituto Tecnológico de Celaya, actualmente candidato a Doctorante por la Universidad de Celaya. Docente de tiempo completo de la Universidad del SABES.

³ Maestra en Ciencias de Ingeniería Administrativa por el Instituto Tecnológico de Celaya, actualmente candidato a Doctorante por la Universidad de Celaya. Docente de tiempo completo de la Universidad del SABES.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Competencias laborales: elemento clave de inserción.

Resumen.- Actualmente, México es un país relevante en el contexto mundial por su recuperación económica, sus reformas generadas en la educación, energía y política, fortaleciéndose y ampliando los programas de apoyo a las empresas. Por ende, el objetivo de la investigación apunta a identificar las competencias laborales actuales, existentes y futuras requeridas en los trabajadores para insertarse en las actividades económicas relevantes para la región Laja Bajío del Estado de Guanajuato, debido a las necesidades de la sociedad, los alumnos a puntos de egresar, así como a las demandas del empresariado y a sus criterios de empleabilidad. Algunos hallazgos de la investigación, abundan a marcar las competencias laborales requeridas en los trabajadores, considerando su experiencia y adaptación a las condiciones de trabajo y ambientales. Ello marca la pauta, hoy por hoy de la brecha del conocimiento, la cual se centra en el tema de la educación superior, sus estudios de pertinencia y la inserción laboral, por ende, las conclusiones nos arrojan el poder tener bien definidas las competencias laborales como elemento esencial en los ámbitos del empleo, el trabajo y la competitividad.

Abstract.- Currently , Mexico is an important country in the global context for its economic recovery, generated reforms in education, energy policy , strengthening and expanding support programs to businesses. Therefore, the aim of the research aims to identify current, existing and future work skills required for workers to be inserted in the relevant economic activities for the Laja Bajío of Guanajuato region, due to the needs of society, students points of egress, as well as the demands of



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

the business and its criteria employability. Some research findings abound to mark the work skills required for workers, given their experience and adapt to the working conditions and environment. This sets the tone, today the gap of knowledge, which focuses on the topic of higher education, studying labor market relevance and hence the conclusions throw us to have well defined job competencies as an essential element in the areas of employment, labor and competitiveness.

Palabras claves.- Graduados universitarios, competencias laborales, inserción laboral.

I. Introducción

Dada la importancia de la formación y la necesidad de mantenernos actualizados, aceptando el reto de estar implicados en un inmerso proceso de continuo reciclaje, puesto que los conocimientos que hoy no resultan útiles, mañana pueden quedar obsoletos, entramos en el contexto de ser competitivos (Bolívar, 2002).

El concepto de competencias ha trascendido a la educación superior, entre otros aspectos, por la creciente tendencia e interés por comprender las relaciones entre el mundo laboral, sus demandas y necesidades, planteadas al nivel educativo, logrando que las instituciones de educación superior realicen reformas en función de revisar el sentido de la formación y su papel en la preparación de las personas para su desempeño social y laboral.

El enfoque de competencias viene aportando desarrollo a las organizaciones y a las empresas de distintos sectores, partiendo del hecho de considerar al ser humano en la organización desde concepciones más integrales, los cuales consideran actitudes, habilidades, aptitudes, funciones cognitivas y conductas; la universidad como institución formadora, está llamada no solo a



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

interesarse en el enfoque por competencias y su influencia en los currículos, sino que debe preguntarse como traducir en competencias el verdadero significado de su misión como institución social, especialmente considerando la educación como un servicio público, lo cual implica que toda la comunidad educativa compruebe su idoneidad y eficiencia como competencias básicas para el desarrollo de su misión pública (Carvajal y Posso, 2009).

Ante ello, la educación superior se caracteriza por disponer de una misión, metas y objetivos más allá de la formación de profesionales, que den respuesta a las necesidades planteadas por el mercado laboral; la educación es considerada promotora del desarrollo humano, social, cultural y económico, de allí la importancia de disponer de mecanismos que permitan evaluar el trabajo, con base a criterios de quienes han pasado el proceso de formación –egresados y los que demandan los servicios –empleadores (López et al., 2010).

La educación como elemento de la espina dorsal del desarrollo humano, es sumamente importante no sólo para el individuo y la familia, sino para la nación. Si bien el individuo encuentra en la educación una herramienta que le da la capacidad de elección y construcción de una mejor calidad de vida, la nación - en la economía global basada en el conocimiento- obtiene la oportunidad de un mayor crecimiento y desarrollo.

En el contexto de mundialización y las economías del saber, se reconoce que la educación de nivel superior es productora y difusora de conocimientos es esencial para el desarrollo nacional tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo (UNESCO, 2004).

Un importante cambio unido a la nueva concepción de los recursos humanos es la introducción del concepto de competencias. Tradicionalmente, se



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

ha partido de la definición de los puestos de trabajo de la organización para identificar los rasgos de los individuos que deberían cubrirlos con garantías de éxito. Por ende, al considerar competencias, no se parte de los puestos de trabajo, sino de las características y los comportamientos de los sujetos que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto. Por tanto, tomar en cuenta las competencias implica no sólo atender a rasgos psicológicos de las personas, sino a comportamientos observables como consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Entendiendo de esta forma a las competencias, como la evaluación de las personas no exclusivamente por los exámenes y test psicométricos, característicos del enfoque tradicional, sino por su necesidad de recurrir a técnicas que consideren experiencias laborales y los comportamientos exhibidos en el desempeño de un puesto de trabajo (Gil, 2007)

El éxito profesional requiere algo más que actualizar nuestros conocimientos, es imprescindible desarrollar nuestras competencias y mantenerlas alineadas a las necesidades del rol y del entorno organizacional, desde la integración de nuestra vida profesional y personal. Pero, aunque mucho se ha hablado de ellas, conviene definir el termino competencias: “una competencia es una característica subyacente que está relacionada con una actuación de éxito en el trabajo” (Bolívar, 2002).

A partir de mediados de los años ochenta se ha ido produciendo un cambio en el modo de considerar a las personas en las organizaciones, pasándose de un enfoque que podríamos denominar de personal a un enfoque de recursos humanos. El cambio se concreta conceptualmente en el hecho de que las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

personas han pasado de ser vistas como un coste que es preciso minimizar a ser entendidas como el principal recurso con el que cuenta la empresa y que, por tanto, es preciso optimizar para que aporte todo su potencial al desarrollo de la misma.

Los empleados han sido considerados el mayor recurso de una organización, son quienes adquieren, adaptan y utilizan los recursos restantes en la búsqueda de objetivos y metas organizacionales. El equilibrio y el bienestar de una organización recaen, en buena medida, en las decisiones de los encargados de recursos humanos tomen respecto a los individuos que laboran en las empresas (Gil, 2007).

Como lo expresaron Bohlander, Snell y Sherman, aun cuando las personas siempre han sido fundamentales para las organizaciones, en la actualidad han adquirido un rol aún más preponderante en la creación corporativa de ventajas competitivas, siendo el recursos humanos vital por su labor. Sin embargo, no siempre fue así.

Desde la publicación de McClelland en 1973 sobre competencias, los esfuerzos de investigadores y líderes en las organizaciones han estado dirigidos a identificar de qué depende el que un trabajador, en un contexto particular, tenga un desempeño superior. De esta forma, la gestión por competencias contribuye a que una organización pueda ejecutar el plan de negocios y lograr sus retos.

Basados en el nuevo concepto de competencia laboral, se define a una persona competente en el mundo del trabajo cuando sabe hacer algo con sus conocimientos. En otras palabras, la competencia se evalúa por medio de lo que una persona sabe, si sabe ponerlo en práctica y por qué lo hace, en un contexto laboral determinado, con la interacción de los conocimientos, actitudes y valores



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

del trabajador puestos en acción para el logro de los resultados significativos en un contexto laboral dado (Arroyave, et al., 2007).

Por lo tanto, la labor de las instituciones debe considerar y responder adecuadamente a los requerimientos de la situación económico-social actual con fines de lograr un creciente desarrollo nacional, para ello, es necesario que se desarrollen modelos basados en competencias que construyan una perspectiva de los programas educativos pertinentes de calidad.

Ante lo anterior, las instituciones deben estar acorde a las necesidades del sector de la educación y el sector empresarial, por estar inmersos en un mundo globalizado, el cual exige revisar continuamente en qué medida la educación ofrece una formación pertinente en una sociedad cada vez más demandante, de modo que las personas puedan desarrollar sus potencialidades con éxito, participar en la sociedad en igualdad de condiciones y, a la vez, contribuir a elevar la competitividad y prosperidad nacional (Romero, 2009).

Existen por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos; estos tres elementos se vinculan con todas las experiencias que se han acercado al escenario mundial: en primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En este sentido, constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.

Una segunda razón fundamental, es porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo. Tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira.

Y finalmente, en tercer lugar, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas. Hemos hablado tanto del cambio, que pareciera que nos hemos habituado y adaptado a él. Sin embargo, el ritmo y las consecuencias del cambio no dejan de sorprendernos y en ocasiones confundirnos. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control (Ducci, 1996).

Por ende, la investigación reside en que frente a otros estudios, se genera el análisis desde una única perspectiva, que reúne y compara la opinión de dos colectivos implicados en el proceso: empleadores y reclutadores de los titulados universitarios con unos requisitos de formación concretos para la posterior integración laboral. Ante ello, el estudio surge con el propósito de comparar la opinión que poseen empleadores y egresados en cuando al grado de relevancia y el nivel de adquisición demostrado por los títulos universitarios en relación al



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

conjunto de competencias, identificando las competencias que para ambos colectivos son las importantes.

Los resultados obtenidos son de especial relevancia para contribuir a la toma de decisiones de los responsables de la gestión y organización de los estudios universitarios basados en competencias (Palmer, 2009).

II. Metodología

El caso de Guanajuato es relevante ya que refleja las diversas tendencias que caracterizan el desarrollo industrial de México, al incorporar por un lado el sector industrial moderno y más dinámico; y por otro lado, mantener sectores tradicionales, los cuales han contribuido a crear una imagen industrial propia, además de contar con los remanentes de la industria paraestatal en el ramo petroquímico (Arriaga et al., 2005).

La investigación se ubica en el paradigma postpositivista debido a que involucra tanto métodos cualitativos como cuantitativos. El tipo de estudio aplicado tiene como fin principal resolver un problema en un período de tiempo corto, el cual ha establecido en un año, aun cuando este proceso será constante y continuo. A su vez, de tipo descriptiva, debido a que identifica y caracteriza de forma detallada diversos aspectos de los objetivos y dimensiones del fenómeno estudiado. Lo anterior se ratifica en Dankhe al plantear que las investigaciones descriptivas “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Ibáñez, 2011).

La ubicación del marco teórico y de referencia se realizó mediante el uso de varias fuentes documentales, revistas científicas, así como en instituciones gubernamentales a nivel global, igualmente se realizó una búsqueda en tesis de



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

grado en diferentes bibliotecas virtuales y posteriormente se realizó una búsqueda de referentes estadísticos en páginas de línea gubernamentales, de ello se hizo un registro, obteniendo la base de información secundaria, información cronología se muestra en tabla 1, para partir a la investigación primaria.

Tabla 1. Cronología de competencias laborales.

Autor	Aportación
Talcott Parsons (1949)	Esquema conceptual a fin de estructurar las situaciones sociales, una variable era el concepto resultados vs buena cuna, la cual consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria.
Atkinson (1958)	Incentivo económico para mejorar la producción en base a estadístico.
David McClelland (1972)	Establecer las características de las personas de desempeño exitoso y su relación con la motivación y los puestos de trabajo que deben de cumplir, medición del desempeño laboral.
Spencer y Spencer (1999)	Competencia como característica subyacente en el individuo relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación.
Richard Boyatzis (1982)	Inteligencia emocional como base de competencias y análisis de incidentes crítico.

Fuente: Elaboración propia acorde a revisión literaria.

Lo anterior, a fin de lograr el objetivo de identificar las competencias laborales del egresado universitario de la Región Laja Bajío del Estado de Guanajuato prioritarias para su incorporación en las empresas manufactureras, y el cual da como sustento la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

competencias laborales básicas, generales y específicas que requieren demostrar los egresados universitarios para poder insertarse en las empresas manufactureras?, con lo cual, se pretende determinar las competencias laborales del egresado universitario para su incorporación en las empresas, considerando las variables en la matriz de congruencia desglosadas en la tabla 2.

Tabla 2. Modelo específico de variables bajo esquema de la revisión literaria.

Variable dependiente	Variable independiente	Dimensiones		Indicadores
Competencias laborales	Descripción de puesto	Competencia laboral básica y genérica	Competencia de logro y acción	Motivación al logro Interés por orden y calidad Iniciativa Espíritu emprendedor Integridad personal
		Competencia laboral específica	Competencia técnico profesionales	Formación para el trabajo Habilidad para introducir cambios Capacidad para redactar informes Capacidad para evaluar opciones
	Desempeño laboral	Competencia laboral básica y genérica	Competencia de eficacia personal	Autocontrol Confianza en sí mismo Compromiso con la empresa



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

				Trabajo en equipo Respeto a las personas Responsabilidad
		Competencia laboral específica	Competencias diferenciadoras	Habilidad para resolver problemas Habilidad para incrementar productividad Capacidad para seleccionar estrategias
	Dominio tecnológico	Competencia laboral básica y genérica	Competencia cognitiva	Conocimiento organizativo Aprendizaje continuo Búsqueda de información
		Competencia laboral específica	Competencias operativas	Destreza para el manejo de maquinaria Destreza para el manejo de tecnología Detección de fallas y deficiencias Habilidad de mantenimiento maquinas Capacidad para introducir mejoras
	Calidad en el servicio y liderazgo	Competencia laboral básica y genérica	Competencia de ayuda y flexibilidad	Normas de seguridad Comunicación efectiva Flexibilidad



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

		Competencia laboral específica	Competencia para la ejecución de estrategias	Capacidad para optimizar recursos Sentido de urgencias Habilidad para medidas estratégicas Capacidad la laborar bajo presión Habilidad para establecer prioridades
		Competencia laboral básica y genérica	Competencia de influencia	Sociabilidad Dominio
		Competencia laboral específica	Competencias diferenciadoras	Conocimiento especializado Orientación hacia la excelencia Habilidad para innovar

Fuente: Elaboración propia.

Para el diseño propiamente, se buscó obtener el objetivo más amplio posible, dándole un tratamiento pertinente en relación a nuestro interés de investigación con enfoque mixto, por ser investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, a través de un estudio exploratorio en las empresas del sector manufacturero en dos targets: empleadores y empleados, cuyas características son similares, contribuyendo con ello a los dos tipos de grupos a investigar, en dos tiempos, piloto y definitivo.

Las empresas fueron seleccionadas con base a las facilidades y temporalidad en fechas para acudir a sus instalaciones y aplicar los instrumentos, los cuales una vez determinada el valor de medición de cada variable como su indicador se procedió a aplicar el instrumento que incluyera las mediciones de las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

variables, tanto dependientes como independientes. El muestreo es un tópico sumamente importante en los modelos mixtos de investigación, y basado en la investigación, se aplico en sus dos tipos: probabilístico, implicando al azar en la investigación cuantitativa a aplicarse a los egresados, y no probabilístico, guiado por uno o varios fines en la investigación cualitativa a aplicarse en los reclutadores (Hernández, 2010).

Existiendo ante este panorama dos tipos de instrumento:

- Entrevista estructurada para responsables del área de recursos humanos, denominados para el estudio reclutadores y/o empleadores, conformado por 16 preguntas.
- Encuesta mediante el uso de cuestionario para egresados universitarios la cual consto de 63 ítems en escala de Likert.

Tabla 3. Población total

Población reclutadores		Población egresados	
Total	41 empresas	Total	4100 egresados promedio
Instrumento piloto	2	Instrumento piloto	50
Instrumento definitivo	36	Instrumento definitivo	421

Fuente: Elaboración propia

¿Quiénes fueron evaluados? Un total de 36 personas en puesto de mando de reclutamiento, con un tamaño de muestra aproximado a una persona por empresa, correspondiente al grupo catalogado como uno y cinco egresados universitarios por empresa, en un total de 41 empresas.

Ante lo anterior, el grado de confianza del estudio corresponde al 90%, siendo z en la distribución normal con un valor de 1.64 en la población, con un error estimado del 4%,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

dicha aplicación es en base a una muestra por conglomerados y por áreas debido a que la unidad maestra es un grupo de elementos de la población que forman una unidad, a la que llamamos conglomerado, es decir, las empresas en el Municipio de Apaseo el Grande, y seleccionando aleatoriamente un cierto número de conglomerados, denominado egresados universitarios a investigar después todos los elementos pertenecientes a los conglomerados elegidos.

Por ende, al aplicar la fórmula finita de la muestra $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$ nos ubica a N con 41 elementos, los porcentajes positivos y negativos en 0.50% y el error en 5%, con un grado de confianza de z del 90% convertido en la distribución normal a 1.65, obteniendo un total de 36 elementos reclutadores y/o empleadores de los diferentes ámbitos profesionales.

N =	41	
z =	1.640	2.6896
p =	0.500	
q =	0.500	0.25
e =	0.05	0.0025
n =	36	

Así mismo, realizando la operación para los egresados universitarios nos arroja una muestra de 180 elementos a encuestar.

N =	4100	
z =	1.640	2.6896
p =	0.500	
q =	0.500	0.25
e =	0.05	0.0025
n =	421	

La relación de empresas que se encuentran asentadas en el Municipio de Apaseo el Grande, en el Estado de Guanajuato, de acuerdo a la información proporcionada del padrón de la Dirección de Desarrollo Económico en la administración municipal 2012 – 2015 que preside el Ing. Lorenzo Licea Rojas y



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

verificada en la página del SIEM 2012. Para las pruebas de confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach al cuestionario a fin de evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas, la cual puede tomar valores entre 0 y 1, obteniendo un 0.9132 de confiabilidad total.

En la validez del contenido se revisaron las variables, de acuerdo al universo de ítems posibles para indicar la medida de la variable y en que dimensión se encuentra, además de cada dimensión constituirá un extracto, considerando la correlación de medición, la validez del constructo tomando como base al marco teórico del presente estudio en su congruencia metodológica y para estimar la exactitud de las pruebas, se aplicó el modelo de análisis factorial confirmatorio de segundo orden y el análisis multivariado factorial de correspondencias múltiples (Arroyave, et al 2007).

Los datos obtenidos se trataron por sistemas estadísticos expertos en un nivel avanzado de análisis, haciendo uso de herramientas bases de información y de análisis prospectivos: SPSS y Dyane. El estudio exploratorio se centro en medir las expectativas y percepciones tanto de los reclutadores como de los egresados, considerando la aplicación en sus centros de trabajo de los instrumentos de forma personal 1 &1, donde además de la respuesta oral se pudo apreciar por la observación el grado de sinergia en la respuesta.

III. Resultados

Para las pruebas de confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach al cuestionario, a fin de evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas, dicha prueba puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

Lo anterior, se realizó en base a medir las tres vertientes de las competencias y la proporcionalidad del número de ítems por cada una de ellas, de un total de 63.

Competencia	Numero de ítems	Grado
Competencias básicas	8	0.9132
Competencias Genéricas	34	0.9561
Competencias específicas	21	0.8947

Por ende, el grado de confiabilidad del cuestionario, así como su homogeneidad de los ítems resulta en el rango de casi 1, el cual representa confiabilidad total. En la investigación se utilizó la escala de medición de intervalo, para conocer la actitud que tienen hacia las competencias laborales las empresas del sector manufacturero (Kerlinger, 1998).

Se diseñó un instrumento tipo escala Likert organizándolo de acuerdo a las dimensiones de competencias indicadas por la teoría, que permitió identificar las competencias laborales específicas que determinan la empleabilidad en las organizaciones de la ciudad de Apaseo el Grande, en el Estado de Guanajuato. El instrumento tiene tres grandes dimensiones conformadas por distintos ítems en donde se determinan cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que en las organizaciones les requieren a los egresados.

Variable / Item	Grado de significado	Frecuencia	%
Iniciativa	Alta exigencia	410	100
Liderazgo	Alta exigencia		92
Autonomía	Alta exigencia		94



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

Versatilidad	Alta exigencia		98
Pensamiento crítico	Alta exigencia		96
Conocimientos generales básicos	Alta exigencia		98
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Alta exigencia		98
Conocimientos básicos de su profesión	Alta exigencia		96
Capacidad de análisis y síntesis	Alta exigencia	410	100
Capacidad de organizar y planificar	Alta exigencia		98
Dominio del idioma inglés	Alta exigencia	410	100
Conocimientos básicos de una tercera lengua	Alta exigencia		86
Habilidades básicas de manejo de la computadora	Alta exigencia	410	100
Habilidades de gestión de la información	Alta exigencia	410	100
Resolución de problemas sistemática o metodológica	Alta exigencia		98
Toma de decisiones	Alta exigencia	410	100
Capacidad crítica y autocrítica	Alta exigencia	410	100
Capacidad para expresarse en público	Alta exigencia	410	100
Trabajo en equipo	Alta exigencia		94
Habilidades interpersonales	Alta exigencia		98
Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinario	Alta exigencia		94
Capacidad para comunicarse	Alta exigencia		94
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Alta exigencia		94



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Habilidad para trabajar en un contexto internacional	Alta exigencia		90
Compromiso ético y honesto	Alta exigencia	410	100
Capacidad de aplicar conocimientos en la practica	Alta exigencia	410	100
Habilidades de investigación	Alta exigencia		80
Capacidad de autoaprendizaje	Alta exigencia	410	100
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	Alta exigencia		92
Capacidad para agendar nuevas ideas	Alta exigencia		96
Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	Alta exigencia		96
Habilidad para trabajar en forma autónoma	Alta exigencia		94
Diseño y gestión de proyectos	Alta exigencia		94
Iniciativa y espíritu emprendedor	Alta exigencia		94
Preocupación por la calidad	Alta exigencia	410	100
Motivación del logro	Alta exigencia		96
Confianza en si mismo	Alta exigencia		98
Polivalencia	Alta exigencia	410	100
Capacidad de negociación	Alta exigencia	410	100
Capacidad de transferencia y generalización de información	Alta exigencia		98
Desarrollo profesional continuo	Alta exigencia	410	100
Conocimientos generales vinculados al ejercicio de profesión	Alta exigencia	410	100



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

Formación para el trabajo	Alta exigencia		96
Habilidad para introducir cambios	Alta exigencia		84
Capacidad para redactar informes	Alta exigencia	410	100
Capacidad para evaluar opciones	Alta exigencia	410	100
Capacidad para optimizar recursos	Alta exigencia		76
Sentido de urgencia	Alta exigencia	410	100
Habilidad para medidas estrategicas	Alta exigencia	410	100
Capacidad para trabajar bajo presion	Alta exigencia		96
Habilidad para establecer prioridades	Alta exigencia		90
Destreza para operar maquinas	Alta exigencia		94
Destreza para el manejo de tecnología	Alta exigencia	410	100
Analiza las necesidades de los clientes	Alta exigencia	410	100
Detección de fallas y deficiencias	Alta exigencia		74
Habilidad para el mantenimiento de maquinas	Alta exigencia		88
Capacidad para introducir mejoras	Alta exigencia		90
Conocimientos especializados en su área	Alta exigencia		96
Habilidades para resolver problemas	Alta exigencia	410	100
Habilidad para incrementar productividad	Alta exigencia	410	100
Orientación hacia la excelencia	Alta exigencia	410	100
Habilidad para la innovación	Alta exigencia	410	100



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

Capacidad para seleccionar estrategias	Alta exigencia	410	100
----------------------------------------	----------------	-----	-----

La prueba de hipótesis se realiza para contrastar las hipótesis planteadas en el proyecto al inicio de este, cuando por percepción y en base al objetivo se creía tener un escenario del tema; y se contrastan con los resultados obtenidos en la prueba piloto, los cuales fueron irrefutables por el grado de respuesta.

Categoría de hipótesis	Desglose de la hipótesis	Prueba	Dimensión
Hipótesis general	El identificar las competencias laborales del egresado universitario es un determinante para lograr su incorporación en las empresas manufactureras ubicadas en el Municipio de Apaseo el Grande, Guanajuato.	Se acepta H_0	
Hipótesis específica	1. El identificar las competencias laborales básicas, generales y específicas en la descripción de puestos de los egresados universitarios facilita el insertarse en las vacantes generadas por las empresas manufactureras en el Municipio de Apaseo el Grande.	Se acepta H_0	Competencia de logro y acción Competencia técnico profesionales Competencia de eficacia personal
	2. El lograr tener relacionadas las competencias laborales básicas, generales y específicas del egresado universitario en su desempeño laboral facilita su inserción en el mercado laboral ubicado en el Municipio de Apaseo el Grande, Gto.	Se acepta H_0	Competencias diferenciadoras
	3. El identificar el dominio tecnológico en las competencias laborales básicas, generarles y específicas del trabajador que se inserta en el campo laboral de las empresas manufactureras en el	Se acepta H_0	Competencia diferenciadora Competencia cognitiva



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

	Municipio de Apaseo el Grande, Gto., proporciona su incorporación a las mismas.		
	4. En la demanda de la empresa el identificar las cualificaciones del servicio al cliente y liderazgo por parte del trabajador hace que sea un factor competitivo para su contratación a fin de para cubrir su oferta laboral en el Municipio de Apaseo el Grande, Gto.	Se acepta H_0	Competencia de ayuda y flexibilidad Competencia para la ejecución de estrategias

IV. Conclusión

La importancia de las competencias laborales es buscar un equilibrio entre la satisfacción personal de los empleados y el logro de los resultados de la organización; siendo indispensable, determinar las necesidades que tienen los diversos grupos interrelacionados en el contexto laboral en la actualidad y los nuevos paradigmas en las organizaciones que impactan en los contratos de empleabilidad.

Los hallazgos principales es la determinación de una perspectiva en relación a las tendencias del mercado laboral de la industria de la manufactura para el Estado de Guanajuato, en función de un nuevo ciclo de cambio al contar con bajos salarios, expansión rápida e incursión en la certificación y competitividad global, además de las necesidades de trabajar en conjunto industria y universidad, para estrechar vínculos de colaboración, crear sinergias y ello le permita al egresado colaborar de forma eficiente y eficaz, así como seguirse desarrollando en la industria en forma intelectual y humana, con una educación integral que converge formación académica y de rasgos personalidad, con ello también la universidad tiene un referente de calidad al insertar al mercado laboral a sus egresados.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

Los principales resultados, tanto cuantitativos como cualitativos nos permiten validar la perspectiva de los empresarios hacia la tendencia de valorar cualidades como responsabilidad y compromiso, sobre otras competencias generales de conocimiento y formación. Ello supone un sobredimensionamiento de aspectos comportamentales solicitados en los perfiles laborales hacia los profesionales, posicionado así mismo, el saber ser de las personas por encima de aspectos académicos y resultados de su trayectoria laboral.

Conjuntamente, frente a las opiniones empresariales se advierte coincidencias con las perspectivas de los trabajadores, egresados universitarios, identificando el conocimiento específico de un área dada su formación y su aprendizaje, como actitudes valoradas a la hora de la selección, así como sus actitudes personales de responsabilidad y compromiso; por ende, el modelo generado de competencias nos hace inferencia a las competencias básicas, genéricas y específicas que se relacionan en la tabla 4.

Tabla 4. Relación de competencias óptimas para el modelo

Competencia laboral	Variable / Ítem
Competencias laborales básicas	Iniciativa
Competencias laborales genéricas	Capacidad de análisis y síntesis
	Dominio del idioma inglés
	Habilidades básicas de manejo de la computadora
	Habilidades de gestión de la información
	Toma de decisiones
	Capacidad crítica y autocrítica



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

	Capacidad para expresarse en publico
	Compromiso ético y honesto
	Capacidad de aplicar conocimientos en la practica
	Capacidad de autoaprendizaje
	Preocupación por la calidad
	Polivalencia
	Capacidad de negociación
	Desarrollo profesional continuo
	Conocimientos generales vinculados al ejercicio de profesión
Competencias laborales especificas	Capacidad para redactar informes
	Capacidad para evaluar opciones
	Sentido de urgencia
	Habilidad para medidas estratégicas
	Destreza para el manejo de tecnología
	Analiza las necesidades de los clientes
	Habilidades para resolver problemas
	Habilidad para incrementar productividad
	Orientación hacia la excelencia
	Habilidad para la innovación



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

	Capacidad para seleccionar estrategias
--	----------------------------------------

Las investigaciones no pueden ser del todo cerradas y en una temporalidad para ser congruentes, por ende, se requiere de diversos instrumentos para poder generar datos únicos y estos se puedan generalizar, y dar seguimiento a ellos en diversos tiempos para poder refrendar dichos conocimientos.

V. Bibliografía

Arroyabe M., Giraldo M, y González M. (2007) Modelo para la identificación de competencias laborales y definición de criterios de desempeño en salud pública de los profesionales de enfermería y medicina en el departamento de Caldas, 2005 – 2006. Hacia la promoción de la salud, vol. 12, pp. 179 – 192.

Bolívar, C. (2002). Más allá de la formación: El desarrollo de competencias. Colegio Oficial de Psicólogos de Calalunya. Revista No. 154. España.

Carvajal M., y Posso R. (2009). Competencias institucionales y su relación con las de los programas académicos acreditados en la Universidad de Cartagena. Tesis de grado de Maestría Grupo RUECA. Universidad de Cartagena.

Ducci, A. (2009). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato, 23 – 25 de mayo, pp. 15 - 26. México.

Gil, J. (2007). Assessment of profesional competences. Universidad de Sevilla. Facultad de Educación UNED. Educacion XXI. 10, 2007, pp. 83 -106. España.

Hernández, R., Collado C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Ibáñez, N. y Castillo R. (2011). Lineamientos estratégicos para la formación de competencias laborales. *Redalyc. Negotium*, vol. 6 núm. 18, pp. 88 – 101. Venezuela.

Justiniano, B. 2006. La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. Universitat de Barcelona.

López, F., Casique A., Sarmiento, M., Maldonado., Álvarez, y Martínez Lilia. (2010). Evaluación integral de los egresados de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Celaya. SINNCO, 2010, pp. 1 – 23. México.

Molina, G. (2012). Análisis de competencias laborales a nivel gerencial en el sector automotriz con egresados de una universidad pública del Estado de Guanajuato. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 7 (2) pp. 24 – 41. México. ISSN 1870-557X

Palmer, A., Montaña J., y Palou M. (2009). Las competencias genéricas en la educación

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción pedagógica*, no. 16, pp. 14 – 28. España.

Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior. Enfoque complejo. Grupo CIFE. Curso Iglú 2008. México.