

# REVISTA INCLUSIONES

ESTUDIOS DE LA RED DE INVESTIGACIÓN EN LAS  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Editores:  
Dra. Beatriz Llamas Aréchiga  
Universidad de Sonora  
Dra. Leticia María González Velásquez  
Universidad de Sonora

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 6 . Número Especial  
Octubre / Diciembre  
2019  
ISSN 0719-4706

**CUERPO DIRECTIVO**

**Directores**

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**

Universidad Católica de Temuco, Chile

**Dr. Francisco Ganga Contreras**

Universidad de Los Lagos, Chile

**Subdirectores**

**Mg. Carolina Cabezas Cáceres**

Universidad de Las Américas, Chile

**Dr. Andrea Mutolo**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Editor**

**Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

**Editor Brasil**

**Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva**

Universidade da Pernambuco, Brasil

**Editor Europa del Este**

**Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev**

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

**Cuerpo Asistente**

**Traductora: Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Traductora: Portugués**

**Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Portada**

**Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**

Universidad de Chile, Chile

**Dr. Jaime Bassa Mercado**

Universidad de Valparaíso, Chile

**Dra. Heloísa Bellotto**

Universidad de Sao Paulo, Brasil

**Dra. Nidia Burgos**

Universidad Nacional del Sur, Argentina

**Mg. María Eugenia Campos**

Universidad Nacional Autónoma de México, México

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**

Universidad de Valladolid, España

**Mg. Keri González**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Dr. Pablo Guadarrama González**

Universidad Central de Las Villas, Cuba

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**

Universidad de La Serena, Chile

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**

Universidad San Sebastián, Chile

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**

Universidad Adventista de Chile, Chile

**Dr. Claudio Llanos Reyes**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Dr. Werner Mackenbach**

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**

Universidad de Santander, Colombia

**Ph. D. Natalia Milanesio**

Universidad de Houston, Estados Unidos

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Ph. D. Maritza Montero**

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Dra. Eleonora Pencheva**

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**

Universidad de La Coruña, España

**Mg. David Ruete Zúñiga**

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**  
*Academia Colombiana de Historia, Colombia*

**Dra. Mirka Seitz**  
*Universidad del Salvador, Argentina*

**Ph. D. Stefan Todorov Kapralov**  
*South West University, Bulgaria*

**COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

**Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**  
*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**  
*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**  
*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**  
*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**  
*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**  
*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**  
*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**  
*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**  
*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia**  
*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dr. Antonio Hermosa Andújar**  
*Universidad de Sevilla, España*

**Dra. Patricia Galeana**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**  
*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**  
*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia*  
*Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

**Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez**  
*Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia*

**José Manuel González Freire**  
*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**  
*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**  
*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dr. Miguel León-Portilla**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**  
*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**  
*Diálogos em MERCOSUR, Brasil*

**+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández**  
*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**  
*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**  
*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**  
*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**  
*Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras*

**Dra. Yolando Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Dra. Elian Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal*

*Centro de Estudos Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el  
Deporte, Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Rosario Castro López**

*Universidad de Córdoba, España*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Ph. D. Valentin Kitanov**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

# REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Per*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**Dr. Stefano Santasilia**

*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

## CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

**Dra. Jaqueline Vassallo**

*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**Dr. Evandro Viera Ouriques**

*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**

*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**

*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

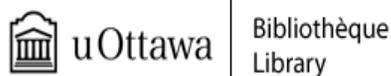
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

## Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



Vancouver Public Library





REX



UNIVERSITY OF  
SASKATCHEWAN



Universidad  
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**COMPETENCIAS PARA POSGRADOS EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS.  
UNA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES Y EGRESADOS**

**COMPETENCES FOR POSTGRADUATES IN ADMINISTRATIVE ECONOMIC SCIENCES.  
A PERSPECTIVE OF EMPLOYERS AND GRADUATES**

**Dra. Deneb Elí Magaña Medina**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
deneb\_72@yahoo.com

**Dra. Norma Aguilar Morales**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
gjalca@hotmail.com

**Dra. Edith Georgina Surdez Pérez**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
edith.2019@hotmail.com

**Fecha de Recepción:** 15 de junio de 2019 – **Fecha Revisión:** 22 de julio de 2019

**Fecha de Aceptación:** 29 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 01 de octubre de 2019

**Resumen**

La finalidad del estudio fue identificar las competencias que demanda el mercado laboral y poderlas incorporar a los perfiles de egreso de los programas de posgrado de una universidad pública del sureste de México. El muestreo empleado fue determinístico, en donde participaron 261 informantes clave. Se empleó la escala de Competencias para Posgrados de Investigación adaptada a las ciencias económico administrativas, la cual presenta un ajuste de datos de acuerdo al modelo teórico propuesto. Los resultados indican que el conocimiento para desarrollo de proyectos de investigación o tecnología, la habilidad para resolver problemas, la capacidad para general ideas, el compromiso hacia la calidad del trabajo y la ética profesional, son los elementos más valorados. Se logra explicar según el tamaño del efecto, un 30% de las diferencias entre el sector público y privado con relación únicamente a los valores. Se concluye que los empleadores y egresados, jerarquizan principalmente las competencias blandas, pues se argumenta mayor impacto en la productividad. Se desprenden futuras líneas de investigación con relación al trabajo multidisciplinario y en red.

**Palabras Claves**

Competencias – Posgrado – Mercado laboral

**Abstract**

The purpose of the study was to identify the competences demanded by the labor market and be able to incorporate them into the graduate profiles of the graduate programs of a public university in southeastern Mexico. The sampling used was deterministic, where 261 key informants participated. The Research Graduate Competencies scale adapted to administrative economic sciences was used, which presents an adjustment of data according to the proposed theoretical model. The results indicate that knowledge for the development of research or technology projects, the ability to

**Competencias para Posgrados en Ciencias Económico Administrativas. Una perspectiva de los empleadores y egresados pág. 184**

solve problems, the ability to generate ideas, the commitment to work quality and professional ethics, are the most valued elements. It is possible to explain according to the size of the effect, 30% of the differences between the public and private sector in relation only to the values. It is concluded that employers and graduates, mainly rank soft skills, because it argues greater impact on productivity. Future lines of research are released in relation to multidisciplinary and network work.

### **Keywords**

Skills – Postgraduate – Labor market

### **Para Citar este Artículo:**

Magaña Medina, Deneb Elí; Aguilar Morales, Norma y Surdez Pérez, Edith Georgina. Competencias para Posgrados en Ciencias Económico Administrativas. Una perspectiva de los empleadores y egresados. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019):183-199.

## Introducción

Los estudios de posgrado en México datan de 1946 en la universidad pública y de 1948 en la privada<sup>1</sup>. De acuerdo a los últimos datos publicados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] 361,267 estudiantes cursan estudios de posgrado en el ciclo escolar 2018-2019 en México<sup>2</sup>.

Por su parte el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT], organismo que se encarga en el país de supervisar y financiar las actividades de investigación y formación de recursos humanos de alto nivel, reporta al 31 de agosto de 2018 un total de 2,394 programas acreditados en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad [PNPC], de esta cifra 19.28% corresponden al área de Ciencias Sociales<sup>3</sup>.

En este trabajo se describen los resultados de una investigación realizada con egresados de posgrados PNPC del área de Ciencias Económico Administrativas y con representantes de los sectores público y privado que contratan a los egresados de dichos programas, la finalidad del estudio fue identificar las competencias que demanda el mercado laboral y poderlas incorporar a los perfiles de egreso de los programas de posgrado de una universidad pública del sureste de México.

Este tipo de estudios son relevantes desde la perspectiva organizacional, pues permite el desarrollo de programas pertinentes a las demandas de los sectores público, privado y social, y permite a las instituciones de educación superior brindar una oferta educativa que se plantea en función de las necesidades regionales y nacionales.

Otro aspecto que destaca la importancia de este tipo de estudios radica en que, desde la década de 1990, la educación de posgrado ha crecido en popularidad debido, en parte, a la creciente brecha salarial entre los graduados de nivel licenciatura y graduados de posgrado.

Debido a esta problemática, un gran número de estudiantes buscan emprender un posgrado, porque van en busca de un conocimiento especializado para su desempeño profesional, que les permita mejorar sus oportunidades de obtención de un empleo mejor pagado<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> José García, "El Desarrollo Del Posgrado En México: El Caso de Los Sectores Público y Privado", Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol: 20 num 1 (1989): 107-130. [http://www.cee.edu.mx/revista/r1981\\_1990/r\\_texto/t\\_1990\\_1\\_05.pdf](http://www.cee.edu.mx/revista/r1981_1990/r_texto/t_1990_1_05.pdf).

<sup>2</sup> Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Anuario Estadístico, Población Escolar En La Educación Superior, Posgrado, Ciclo Escolar 2018-2019 (Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior A.C., 2019), <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

<sup>3</sup> Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - Marco De Referencia (CDMX, México: CONACyT, 2015), <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatorias-pnpc/marcos-de-referencia-pnpc/17214-marco-de-referencia-modalidad-escol/file>

<sup>4</sup> Keila Meginnis & Danny Campbell, "Students' Preferences for Attributes of Postgraduate Economics Modules: Evidence from a Multi-Profile Best-Worst Scaling Survey", International Review of Economics Education, num 24 (2017): 18-27, <https://doi.org/10.1016/j.iree.2016.11.001> (consultado el 22 de septiembre de 2019).

## Revisión Literaria

Una competencia implica la habilidad para satisfacer demandas complejas movilizandorecursos psicosociales, incluyendo destrezas y actitudes, en un contexto particular<sup>5</sup>. El enfoque por competencias consiste en adquirir conocimientos a través de la acción, con el apoyo de una cultura sólida, combinando recursos personales que pueden ponerse en práctica eficazmente en situaciones profesionales clave<sup>6</sup>.

En el marco de los posgrados acreditados en el PNPC, el marco de referencia para su respectiva evaluación indica dentro de sus lineamientos para el plan de estudios de manera general las competencias transfereibles que deben desarrollarse en el estudiante tanto en el ámbito académico como en el profesional, las cuales deben ser congruentes con el análisis de pertinencia, la frontera del conocimiento y el empleo, en el caso de los posgrados con orientación en investigación enuncia que deben dotar al estudiante de una formación amplia y sólida en un campo de conocimiento con una alta capacidad crítica y creativa a través de investigaciones originales y con un carácter interdisciplinar en competencias transferibles, fomentando el contacto entre estudiantes de distintas disciplinas, la creatividad y la innovación<sup>7</sup>. El enfoque de las competencias para el siglo XXI responden a una visión económica de la educación que consiste en preparar trabajadores para las economías intensivas de conocimiento, expresando también que dichas competencias no están al alcance de todos los jóvenes, al pasar por alto que no todos los jóvenes van a dedicarse en el futuro al conocimiento intensivo, incluso en los países desarrollados y por otro lado, olvida las necesidades de una gran parte de la población mundial ubicada en los países en desarrollo, trayendo como consecuencia un aumento en las disparidades socioeconómicas<sup>8</sup>, dicho modelo descansa en las bases del neocapitalismo que da origen a la naturaleza cambiante del trabajo, provocando que las escuelas y universidades produzcan asignaturas y ciudadanos que cumplan con las expectativas de dicho modelo, a través de una estructura dual en donde su sector de punta que son los centros de investigación y el nivel posgrado, se adapten a las necesidades de la economía y de esta manera elevar sus niveles de competitividad en los mercados globales como si fueran empresas, exigiéndoles evaluaciones, acreditaciones y certificaciones para poder acceder a recursos económicos, dejando de ser las universidades un referente cultural para convertirse en una corporación burocrática al servicio del mercado y haciendo uso de su principal activo, el capital humano de sus académicos<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Marisol Silva Laya, "Una Mirada Analítica a Las Competencias y Sus Aplicaciones En La Educación Revista", Revista Del Centro de Investigación. Universidad La Salle, Vol: 8 num 32 (2009): 57-66, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34213107004>

<sup>6</sup> Cecilia Braslavsky y Felicitas Acosta, "La Formación En Competencias Para La Gestión de La Política Educativa: Un Desafío Para La Educación Superior de América Latina", Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol: 4 num 2 (2006): 27-42, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140203> y Dominique Rychen and Laura Salganik, Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society, OECD Definition and Selection of Competencies Final Report (Ontario: Hogrefe & Huber, 2003) <https://doi.org/10.1080/2159676X.2012.712997>

<sup>7</sup> CONACyT, Programa...

<sup>8</sup> Cynthia Luna Scott, El Futuro Del Aprendizaje 2 ¿Que Tipo de Aprendizaje Se Necesita En El Siglo XXI? (París: UNESCO, 2015), [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa)

<sup>9</sup> Jorge Arzate Salgado; Emilio Gerardo Arriaga Álvarez y José Antonio Trejo Sánchez, "Formación Por Competencias: Transformación Del Binomio Universidad-Empresa", Tiempo de Educar, Vol: 11 num 22 (2010): 251-269, <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121072005.pdf>

Dentro de este contexto en que se desenvuelven las instituciones de educación superior [IES] y los centros de investigación, donde su permanencia, mantenimiento de las acreditaciones de sus programas educativos y de su acceso a fondos concursables de financiamiento, han tenido que ceder a los condicionamientos e imposiciones de los poderes fácticos que rigen la ideología, la sociedad y la economía de nuestro tiempo, por medio de organismos formales que determinan las normas a seguir para satisfacer dichas demandas, a través de sistemas determinísticos como el enfoque por competencias, el cual tuvo su origen en el contexto laboral, para trabajos netamente operativos, extrapolándose después al sistema educativo, donde actualmente abarca desde la educación básica hasta la educación superior en el nivel posgrado.

El enfoque educativo por competencias se basa en la economía y en la administración, intentando una aproximación de la educación a dichas disciplinas para que los estudiantes desarrollen mejores destrezas que puedan aplicar en la actividad productiva y a la sociedad del conocimiento ubicándolo, recuperándolo, transformándolo y relacionándolo con un bagaje previamente adquirido y de esta manera poder desempeñar un trabajo eficaz y eficiente<sup>10</sup>.

A su vez, se consideran habilidades blandas aquellas aquellos atributos o habilidades personales que distinguen a una persona de otras con una educación y experiencia similar, incluyen atributos profesionales como la habilidad para trabajar en equipo, la comunicación, el liderazgo, el servicio al cliente y la capacidad para resolver problemas, expresión oral y escrita y habilidades de aprendizaje permanente y habilidades interpersonales.

Los empleados consideran a estas habilidades tan importantes que pueden hacer la diferencia en el desempeño de los empleados. Por su parte, las competencias duras son las relacionadas con los conocimientos técnicos de cada disciplina y deben ir apoyadas por las competencias blandas<sup>11</sup>.

Un medio para definir las competencias del perfil de egreso de un posgrado es el estudio de egresados, pero no todas las instituciones cuentan con uno<sup>12</sup>, en un estudio realizado en la Universidad Veracruzana, compararon varios modelos relativos a la definición de competencias genéricas, agrupadas en cinco tipos, los cuales pueden observarse en la figura 1.

---

<sup>10</sup> Horacio Mercado Vargas y Litzajaya Mercado Vargas, Necesidad de Una Revolución Educativa En México (México: Eumed.net, 2010), <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010f/885/indice.htm>.

<sup>11</sup> Wendy Cukier; Jaigris Hodson & Aisha Omar, "Soft" Skills Are Hard - A Review of the Literature (Canada: Social Sciences and Humanities Research Council of Canadá, 2015), [https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015\\_SoftSkills\\_FullReport.pdf](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf)

<sup>12</sup> Teresita De Jesús Méndez Rebolledo; Jordi Suriñach y Mario Miguel Ojeda Ramírez, "El Impacto Laboral de Las Competencias En El Posgrado: El Caso de Los Egresados de La Universidad Veracruzana En México", CPU-e, Revista de Investigación Educativa, num 27 (2018): 116-144, <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2560>.

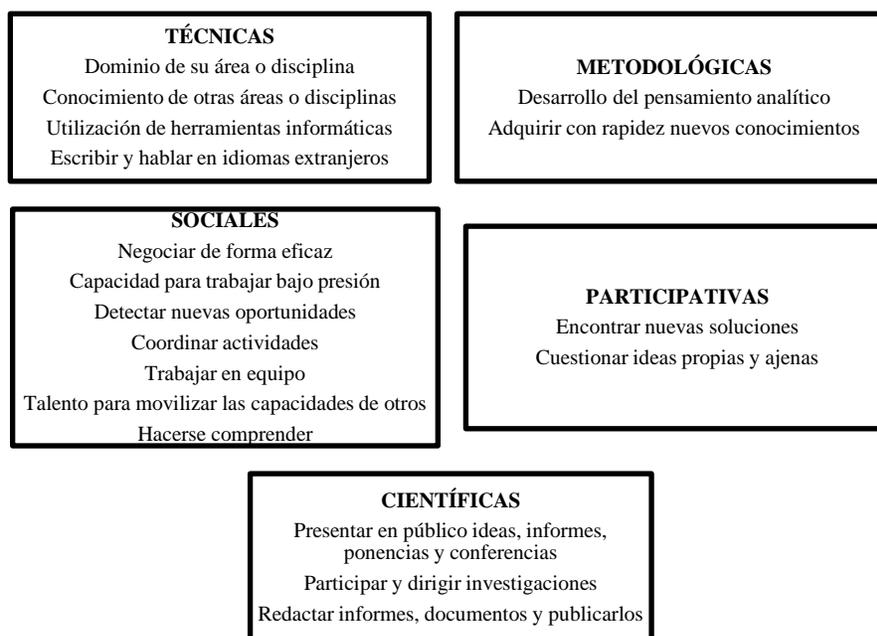


Figura 1  
 Descripción de las Competencias Genéricas  
 Fuente: elaboración propia<sup>13</sup>

Al finalizar su estudio las investigadoras encontraron que los programas educativos del posgrado de la UV pueden identificar que los egresados adquieren y aplican principalmente competencias relacionadas con la profesionalización, habilidades del pensamiento analítico, de liderazgo y expositivas y que las competencias relacionadas con la ética y el comportamiento ético fueron evaluadas como las más importantes y las competencias genéricas fueron mejor evaluadas que las específicas. Por otra parte, en un estudio esloveno para identificar competencias para pregrado y posgrado, partieron de la clasificación de competencias instrumentales: habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas; las competencias interpersonales: capacidad de comportarse en sociedad y cooperar y las competencias sistémicas: combinación de comprensión susceptible, conocimientos previamente adquiridos y las competencias interpersonales. Se encontró que las competencias genéricas resultaron más importantes que las específicas para el nivel posgrado y puestos superiores: gestión de recursos humanos, formulación de políticas, pensamiento analítico, toma de decisiones éticas y capacidad de evaluación. También uno de los hallazgos fue que las genéricas fueron más importantes en todos los campos: habilidad de análisis, síntesis y resolución de problemas, habilidad para aplicar los conocimientos en la práctica, adaptación a nuevas situaciones, preocupación por la calidad, gestionar información, trabajo individual, trabajo en equipo. Organización, comunicación oral y escrita y en general los encuestados expresaron que las habilidades interpersonales mejoran la empleabilidad <sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Teresita De Jesús Méndez Rebolledo; Jordi Suriñach y Mario Miguel Ojeda Ramírez, “El Impacto Laboral de Las Competencias...”

<sup>14</sup> Janez Stare & Maja Klun, “Required Competencies in Public Administration Study Programs”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Vol: 14 num 55 (2018): 80-97, <https://doi.org/10.24193/tras.55E.6>

Por su parte Wagner <sup>15</sup> tomando como base la información obtenida en entrevistas a dirigentes de empresas, sector educativo y organizaciones sin fines de lucro, sostiene que los estudiantes deben desarrollar siete habilidades básicas de supervivencia para el trabajo del siglo XXI: pensamiento crítico y resolución de problemas, colaboración y liderazgo, agilidad y adaptabilidad, iniciativa y espíritu empresarial, comunicación oral y escrita eficaz, acceso a la información y análisis de la misma, así como curiosidad e imaginación.

En otro estudio donde se recabaron las opiniones de los empleadores de Hong Kong sobre las competencias de los graduados que facilitan su éxito en el lugar de trabajo, las cinco competencias mejor puntuadas fueron: capacidad y voluntad de aprender, trabajo en equipo y cooperación, trabajo duro y voluntad de asumir trabajo adicional, autocontrol y pensamiento analítico; además consideraron también que tanto las habilidades duras como las blandas son importantes<sup>16</sup>.

Por otra parte, el futuro de la fuerza laboral, de acuerdo al informe Deloitte<sup>17</sup>, se basa en diez premisas: flexibilización para nuevos acuerdos laborales. Incremento en el uso de la inteligencia artificial, las tecnologías cognitivas, la automatización robótica de procesos, trabajos más digitales, multidisciplinarios y basados en datos e información. Alcanzar los objetivos organizacionales haciendo uso de nuevas competencias críticas incluyendo el liderazgo a través del cambio, la ambigüedad, la incertidumbre y la comprensión de las tecnologías cognitivas y la inteligencia artificial. Comprensión de las aspiraciones de las personas para volver a conectar el impacto del trabajo en la organización y en la sociedad. Las empresas deben aprender a realizar trabajo en equipo para mantenerse vigentes. Construcción de relaciones interpersonales con los trabajadores y creación de un conjunto de compensaciones diferenciado. Las formas de reclutar talento han cambiado, ahora hay que movilizar recursos internos, buscar personas en la fuerza laboral alternativa y beneficiarse estratégicamente de la tecnología para aumentar las fuentes de reclutamiento. Cambiar la manera en que las personas aprenden acorde a la demanda de nuevas competencias y capacidades, aprendizaje de por vida. Las oportunidades deben estar dadas para trabajadores de todos los niveles, no solo para gerentes o líderes de equipo. Por último, la tecnología en la nube es la base y a partir de ahí explorar nuevas plataformas innovadoras, automatización de procesos y herramientas de inteligencia artificial en la administración de los recursos humanos<sup>18</sup>.

## Método

### Participantes

El muestreo empleado para el estudio fue no probabilístico intencional, en donde se seleccionaron los informantes- clave que pudieran brindar la información requerida para el objetivo de la investigación. El estudio contempló como criterio de inclusión a la

<sup>15</sup> Tony Wagner, *The Global Achievement Gap : Why Even Our Best Schools Don't Teach the New Survival Skills Our Children Need-- and What We Can Do about It* (Basic Books, 2008).

<sup>16</sup> Elvy Pang et al., "Competencies for Fresh Graduates' Success at Work: Perspectives of Employers", *Industry and Higher Education*, Vol: 33 num 1 (2019): 55-65, <https://doi.org/10.1177/0950422218792333> (consultado el 23 de julio de 2019).

<sup>17</sup> Deloitte, *Liderando La Empresa Social: Reinención Con Un Enfoque Humano. Tendencias Globales de Capital Humano 2019* (Reino Unido: Deloitte Insights, 2019), <https://doi.org/10.1192/bjp.112.483.211-a>

<sup>18</sup> Deloitte, *Liderando La Empresa Social: Reinención Con Un Enfoque...*

población a los egresados de Posgrado de una Universidad Pública del Sureste de México, tanto de nivel maestría como doctorado. También incluyó a representantes del Sector Público de las principales dependencias de gobierno, y a los empresarios que han empujado egresados de posgrados de la universidad. Como criterio de exclusión, se eliminaron las encuestas recibidas por estudiantes en activo y personas con un nivel educativo menor al de posgrado. Con esta dinámica se invitó a participar en la encuesta a 848 participantes, de los cuales solo se obtuvo respuesta de acuerdo a los criterios de inclusión de 261 participantes el total de encuestas administradas.

De la población participante en el estudio el 51.7% son hombres y 48.3% son mujeres. El 69.3% labora en el sector público, el 30.7% restante en el sector privado, de los cuales el 15.3% ostenta un cargo directivo, el 13.8% mando medio, el 14.6% operativo, y el 47.1% pertenece al ámbito académico. Con relación al nivel de estudio, el 64.8% ostenta el nivel de maestría, el 37% nivel doctorado, y se tuvo una pérdida de datos del .8%. Con respecto a la edad la media es de 37 años con una desviación estándar de 10 en donde el más joven posee 22 años y el mayor 71, siendo el rango de mayor frecuencia (36.8%) de 31 a 40 años. En cuanto al número de años laborando en la organización, la media fue de 10.10, con una desviación estándar de 8.02, siendo el rango de mayor frecuencia (23%) de 11 a 20 años, con una pérdida de datos el 2.3% para este dato.

## Instrumentos

Se empleó la escala desarrollada por Magaña, Aguilar y Aquino en el 2017<sup>19</sup> para medir las Competencias de Posgrado en Investigación (CPI), adaptándolo específicamente para disciplinas económico administrativas. Se contestó con un formato tipo Likert con cinco opciones de respuesta 0 (*totalmente en desacuerdo*), 1 (*en desacuerdo*), 2 (*ni de acuerdo ni en desacuerdo*), 3 (*de acuerdo*) y 4 (*totalmente de acuerdo*). Asimismo, se les incluyó un apartado con los mismos elementos de cada factor en donde se les solicitó señalaran uno o más elementos que consideraran los más importantes, con la finalidad de estimar las jerarquías. Los resultados del análisis factorial exploratorio empleando el método de extracción de máxima verosimilitud, y rotación oblimin directo, reporta un KMO de .87,  $\chi^2 = 2672.74$  y  $p = .000$ , explicando el 46% de la varianza, en donde los cinco factores, reportan cargas factoriales superiores a .3 lo cual se considera el valor mínimo aceptable<sup>20</sup>. Con la finalidad de verificar la validez del modelo de medida para la variable Competencias para el posgrado en ciencias económico administrativas, se realizó un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud, cuyo modelo se ajusta a los datos ( $\alpha = .91$ ;  $\chi^2 = 135.99$ ,  $gl = 90$ ,  $p = .001$ , TLI = .95, SMSR = .02, AGFI = .90, CFI = .96; RMSEA = .04, IC 90 [.02 - .05])<sup>21</sup>. La tabla 1 presenta los valores de confiabilidad y de ajuste para el análisis factorial confirmatorio de cada Factor en el modelo.

<sup>19</sup> Deneb Elí Magaña; Norma Aguilar, y Silvia Patricia Aquino, “Desarrollo de En Instrumento Para Medir Importancia Percibida de Los Posgrados Con Enfoque de Investigación. Una Muestra En Egresados Universitarios”, in Las Ciencias Administrativas En El Fortalecimiento de Las Organizaciones Del Tercer Milenio, ed. Francisco Gerardo; Barroso, Roger; Patrón, y Raúl Alberto Santos (México: Universidad del Mayab, S.C., 2017), 55–67.

<sup>20</sup> Virla Milton, “Confiabilidad y Coeficiente de Alpha de Cronbach”, Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales Vol: 12 num 2 (2010): 248-252.

<sup>21</sup> Antonio Lara, “Introducción a Las Ecuaciones Estructurales En AMOS y R,” 2014, [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio\\_lara\\_hormigo/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/)

factores	I	$\alpha$	$\chi^2$	gl	p	TLI	SMSR	AGFI	CFI	RMSEA IC 90
Conocimientos	5	.63	5.17	4	.279	.98	.01	.97	.99	.03[.00-.10]
Habilidades	4	.66	1.99	1	.157	.97	.01	.96	.99	.06[.00-.19]
Capacidades	4	.74	4.43	2	.109	.96	.01	.96	.99	.06[.00-.15]
Actitudes	7	.83	26.67	13	.014	.95	.01	.94	.97	.06[.02-.09]
Valores	5	.74	3.32	2	.190	.97	.01	.96	.99	.05[.00-.14]

Nota: I= número de ítems por cada dimensión.

**Tabla 1**

Valores de fiabilidad y ajuste de los factores del modelo de medición de competencias para el posgrado en ciencias económico administrativas

### Procedimiento para recolecta de datos

La administración del cuestionario se realizó de forma virtual a través de una cuenta de correo electrónico institucional que garantizó el uso confidencial de los datos. Se empleó la base de datos de egresados de nivel posgrado del área económico administrativa de una Universidad Pública del Sureste de México. También se consideró la base de datos institucional del área de extensión y vinculación, que mantiene contacto con el sector público y privado con los cuales se tienen convenios de colaboración con la institución. En este correo se le informó a cada participante el propósito de la investigación, y se le invitó a participar de forma voluntaria en el mismo garantizándoles la confidencialidad de la información. El cuestionario se contestó en aproximadamente 8 minutos.

### Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos, pruebas t y ANOVA para estimar la diferencia de medias con relación a los principales datos demográficos, y la correlación entre los factores del modelo de medida. El instrumento reporta desde la publicación original una validación por expertos<sup>22</sup>, pero para la validez de constructo se empleó únicamente el análisis factorial exploratorio, por lo que fue necesario realizar el análisis factorial confirmatorio empleando ecuaciones estructurales con el apoyo de los programas SPSS ver. 23, y AMOS versión 20. Para el modelo de medida de la variable Competencias para el Posgrado en Ciencias Económico Administrativas (CPECEA) y sus factores, se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud (ML) con el bootstrap del AMOS (2000 repeticiones IC 95%), el cual favorece que los resultados de las estimaciones no se afecten por problemas de normalidad multivariable<sup>23</sup>. Como principales indicadores de ajuste se consideraron los propuestos por Manzano y Zamora<sup>24</sup> para la estimación del modelo de medida general y de cada uno de los factores que lo conforman:  $\chi^2$ , p (ji-cuadrada y probabilidad asociada), TLI (índice de Tucker-Lewis), SRMR (raíz cuadrada de residual estandarizada), AGFI (índice de bondad de ajuste estandarizado), CFI (índice de ajuste comparativo), RMSEA IC 90 (error de la raíz cuadrada de la media de aproximación con su intervalo de confianza).

<sup>22</sup> Deneb Elí Magaña; Norma Aguilar, y Silvia Patricia Aquino, "Desarrollo de En Instrumento..."

<sup>23</sup> James L Arbuckle, IBM SPSS Amos™ 22 User's Guide (United States: Amos Development Corporation, 2013).

<sup>24</sup> Abigaíl; Manzano y Salvador Zamora, Sistema de Ecuaciones Estructurales: 4, ed. A.C. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ciudad de México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C., 2010).

## Resultados: Descriptivos

Los resultados del cuestionario para medir la variable competencias para el posgrado en ciencias económico administrativas se presentan en primer término con relación a las frecuencias jerarquizadas de cada factor del modelo, con relación al tipo de labores que desempeña el encuestado. En la tabla 2 se presentan en primer término, los resultados relativos al primer factor, los conocimientos, en donde se puede apreciar que se prioriza con mayor frecuencia el conocimiento que se requiere para el desarrollo de proyectos de investigación y/o desarrollo tecnológico, en donde la proporción es menor únicamente para los directivos.

Factores	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Desarrollo de proyectos de investigación y/o desarrollo tecnológico	73	30	20	29	22	28	25	37	140	31
Conocimientos Técnicos de la disciplina	75	31	24	34	24	30	15	22	138	30
Conocimientos en el manejo de Software Especializado	40	17	13	19	15	19	13	19	81	18
Conocimientos de una segunda lengua	38	16	10	14	13	16	12	18	73	16
Manejo de normas en el ámbito de estudio	15	6	3	4	6	8	3	4	27	6

Tabla 2  
Conocimientos requeridos para los posgrados en ciencias económico administrativas

En cuanto a las habilidades, la tabla 3 refiere a la habilidad para resolver problemas como la que mayor importancia brindan los encuestados, siendo los directivos los de mayor proporción en este rubro, seguidos por los operativos.

Factores	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Habilidad para la resolución de problemas	53	31	16	38	16	28	18	32	103	31
Habilidad para elaborar artículos, reportes técnicos e informes de investigación	51	29	12	29	10	18	14	25	87	27
Habilidad para trabajar en equipo	46	27	9	21	16	28	14	25	85	26
Habilidad para las relaciones personales	23	13	5	12	15	26	10	18	53	16

Tabla 3  
Habilidades requeridas para los posgrados en ciencias económico administrativas

En la tabla 4 se presentan los descriptivos para las capacidades, en donde la generación de ideas se torna el factor más relevante para los encuestados, principalmente entre directivos y mando medios.

Factores	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Capacidad para generar ideas	53	32	13	33	20	33	15	25	100	31
Capacidad de organización y planificación	50	30	9	23	19	49	17	44	95	30
Capacidad de análisis y síntesis	36	22	15	38	14	36	16	41	81	25
Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua extranjera	26	16	2	5	7	18	11	28	46	14

Tabla 4

Capacidades requeridas para los posgrados en ciencias económico administrativas

Con relación a las actitudes requeridas, se priorizo como la más relevante, el compromiso hacia la calidad del trabajo, seguida de la disposición para el autoaprendizaje, en donde los mandos medios le dan mayor importancia a estos comportamientos.

Factores	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Compromiso hacia la calidad del trabajo	60	16	17	16	21	17	22	15	120	16
Disposición para el auto aprendizaje	63	17	17	16	21	17	23	16	124	16
Disposición para enfrentar retos	67	18	22	20	24	19	26	18	139	18
Disposición para ejercer liderazgo	53	14	18	17	19	15	20	14	110	15
Adaptación a nuevas situaciones	25	7	7	6	10	8	12	8	54	7
Disposición para desarrollarse en contexto interno	37	10	8	7	13	10	13	9	71	9
Receptividad crítica	70	19	19	18	18	14	28	19	135	18

Tabla 5

Actitudes requeridas para los posgrados en ciencias económico administrativas

Por último, el factor valores, señala a la ética profesional como el de mayor relevancia, en donde los directivos y operativos son los que le brindan mayor importancia (tabla 6).

Factores	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ética profesional	69	29	20	30	22	26	27	30	138	29
Compromiso ético	61	26	18	27	20	24	25	28	124	26
Ética en la investigación	52	22	11	16	10	12	16	18	89	19
Compromiso social	44	18	11	16	20	24	12	13	87	18
Disposición al servicio público	13	5	7	10	13	15	9	10	42	9

Tabla 6

Valores requeridos para los posgrados en ciencias económico administrativas

### Diferencia de Medias

Para establecer las diferencias entre los diversos grupos poblacionales, se realizó una prueba t para determinar diferencias de opinión con respecto al género, el cual no presentó diferencias estadísticamente significativas. En cuanto al sector en el cual laboran, público o privado, si existen diferencias únicamente en cuanto a los valores, siendo el sector público el que presenta los valores más positivos, y el tamaño del efecto<sup>25</sup> permite señalar que el 30% de las diferencias en cuanto a la opinión sobre este factor se pueden explicar por el tipo de sector en el cual laboran los encuestados (tabla 7).

Factores	Público		Privado		t	p	d de Cohen
	M	DE	M	DE			
Conocimientos	4.26	.48	4.16	.56	1.42	.14	.19
Habilidades	4.34	.53	4.26	.56	1.14	.25	.14
Capacidades	4.27	.55	4.25	.61	.26	.78	.03
Actitudes	4.31	.50	4.24	.48	.97	.33	.14
Valores	4.39	.52	4.23	.54	2.18	.03*	.30

Nota: d de Cohen es la magnitud del efecto

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Tabla 7

Diferencia de medias para los factores de la variable competencias para los posgrados en ciencias económico administrativas entre sector público y privado

En la tabla 8 se presentan los valores del ANOVA para los factores de la variable bajo estudio, en donde nuevamente solo los valores presentan diferencias estadísticamente significativas, pero con un tamaño del efecto muy pequeño. Los resultados de la prueba post hoc de Bonferroni para este factor señalan que los encuestados en el sector gobierno tienen una opinión mucho más positiva de este componente que los que se encuentran laborando en instituciones de educación media superior. También se registran diferencias entre la opinión de los que laboran en una Institución de educación superior y los de media superior, siendo el primer grupo el que

<sup>25</sup> José Manuel Cárdenas Castro, "Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G\*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología", Salud & Sociedad, Vol: 5 num 2 (2014): 210-224, <https://doi.org/10.22199/s07187475.2014.0002.00006> y Robert Coe & César Merino, "Magnitud Del Efecto: Una Guía Para Investigadores y Usuarios", Revista de Psicología Vol: 21 num 1 (2003): 147-177. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3722>.

presenta mejor percepción de los valores como competencia para un posgrado en ciencias económico administrativas.

Factores de la variable Competencias para posgrados en ciencias económico administrativas	Institución Educación Superior		Sector Empresaria I		Sector Gobierno		Institución de Educación Media Superior		F (3,261)	$\eta^2$
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
	Conocimientos	4.24	.49	4.5	.52	4.35	.62	4.30	.27	1.10
Habilidades	4.32	.54	4.26	.54	4.43	.57	4.40	.45	.76	.00
Capacidades	4.25	.55	4.30	.61	4.33	.54	3.95	.70	1.35	.01
Actitudes	4.27	.51	4.33	.43	4.31	.55	4.18	.44	.36	.00
Valores	4.37	.51	4.29	.53	<b>4.46</b>	.52	<b>3.90</b>	.63	3.38*	.04

Nota:  $\eta^2$  = magnitud del efecto

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Tabla 8

Diferencia de medias para los factores de la variable competencias para los posgrados en ciencias económico administrativas por tipo de organización en la cual laboran

Se identificaron diferencias por tipo de funciones que desempeñan los encuestados y la jerarquía en la organización para la cual laboran (tabla 9). En este análisis se presentaron diferencias en las habilidades y nuevamente en los valores, pero también con un tamaño del efecto muy pequeño. La prueba post hoc de Bonferroni, señala que para las habilidades son los mandos medios los que presentan una percepción mucho más positiva que los directivos. En cuanto a los valores, el patrón de diferencias es el mismo que con las habilidades, son los mandos medios los que ponderan la importancia de este factor en las competencias a diferencia de los directivos.

Factores de la variable Competencias para posgrados en ciencias económico administrativas	Académico		Directivo		Mando Medio		Operativo		F (3,237)	$\eta^2$
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
	Conocimientos	4.20	.51	4.10	.60	4.30	.44	4.34	.46	1.87
Habilidades	4.30	.52	<b>4.11</b>	.57	<b>4.59</b>	.41	4.36	.56	5.33**	.06
Capacidades	4.26	.55	4.09	.67	4.45	.56	4.23	.53	2.48	.03
Actitudes	4.27	.49	4.14	.49	4.37	.53	4.34	.54	1.61	.02
Valores	4.38	.52	<b>4.06</b>	.52	<b>4.46</b>	.51	4.28	.57	4.71**	.05

Nota:  $\eta^2$  = magnitud del efecto

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Tabla 9

Diferencia de medias para los factores de la variable competencias para los posgrados en ciencias económico administrativas por tipo de funciones que desempeñan.

Otra de las diferencias que reportan los datos, está en la edad, en donde las diferencias de acuerdo a los datos presentados en la tabla 10, se presentan en el factor conocimientos y en el de actitudes, pero con tamaños de efecto también muy pequeño que no pueden ser considerados para explicar estas diferencias<sup>26</sup>.

Factores de la variable Competencias para posgrados en ciencias económico administrativas	20 a 30		31 a 40		41 a 50		51 en adelante		F (3,260)	$\eta^2$
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
Conocimientos	4.21	.45	<b>4.32</b>	.47	4.31	.50	<b>3.9</b>	.59	5.36**	.06
Habilidades	4.32	.53	4.40	.49	4.30	.51	4.14	.65	1.82	.02
Capacidades	4.21	.57	4.30	.55	4.36	.51	4.16	.62	1.15	.01
Actitudes	4.33	.42	4.34	.47	<b>4.36</b>	.52	<b>3.98</b>	.55	4.21**	.05
Valores	4.29	.49	4.39	.50	4.44	.51	4.26	.55	1.38	.01

Nota:  $\eta^2$  = magnitud del efecto

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Tabla 10

Diferencia de medias para los factores de la variable competencias para los posgrados en ciencias económico administrativas por tipo de organización en la cual laboran

Los conocimientos son mejor evaluados como necesarios por la población más joven (31 a 40 años) en relación con la población arriba de 51 años, sin embargo, las actitudes se valoraron mejor en la población madura (41 a 50 años) también en comparación de los encuestados que reportan más de 51 años de edad (tabla 10).

### Análisis de correlación

Para finalizar el análisis de datos, y con el objetivo de presentar las relaciones de los factores de la variable bajo estudio, la tabla 11 presenta las medias, desviaciones típicas y correlaciones entre los factores. Los resultados muestran que las correlaciones entre las variables consideradas en el modelo de medida fueron significativas en el sentido esperado en el modelo teórico.

Variables	M	DT	1	2	3	4
Conocimientos	4.23	.51	-			
Habilidades	4.32	.54	.47**	-		
Capacidades	4.26	.57	.41**	.58**	-	
Actitudes	4.29	.49	.55**	.51**	.66**	-
Valores	4.34	.53	.48**	.47**	.68**	.71**

Nota: \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

Tabla 11

Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables involucradas en el estudio

<sup>26</sup> Manuel Cárdenas y Héctor Arancibia, "Potencia Estadística y Cálculo Del Tamaño... y Robert Coe & César Merino, "Magnitud Del Efecto: Una Guía Para Investigadores..."

## Conclusiones y Recomendaciones

No obstante, la visión económica actual a la que responde el sistema educativo, es una realidad que el enfoque por competencias ha permeado hasta los niveles de posgrado y aún los de enfoque en investigación deben responder a las demandas que impone el mercado laboral. A este respecto de los cinco factores de competencia analizados en este trabajo, cuatro pertenecen a las competencias blandas (habilidades, capacidades, actitudes y valores) y solo uno a las competencias duras (conocimientos).

Los resultados obtenidos reflejan coincidencia por lo expresado en la literatura<sup>27</sup> en lo referente a que las competencias blandas tienen más impacto en la productividad y las competencias duras deben ir apoyadas por éstas, ya que los directivos expresaron una opinión más positiva hacia las habilidades, las capacidades y los valores, no así los mandos medios, quienes expresaron una opinión más positiva hacia las actitudes. A su vez, con respecto a las competencias duras (conocimientos), fueron los directivos quienes expresaron una opinión más favorable hacia ellos y los mandos medios la menos favorable. Cabe resaltar que los operativos expresaron una opinión más positiva hacia los valores y menos positiva hacia las actitudes. De igual manera, los valores resultaron más significativos en el sector público, ya que los que trabajan en este sector, son los que tienen una opinión más positiva con respecto a ellos, y los que laboran en las instituciones de educación media superior los que tienen una opinión menos positiva. Con respecto al tipo de función desempeñada y la jerarquía, resultaron significativas las habilidades y los valores, siendo los mandos medios los que expresan una opinión más positiva hacia ellos. Por otra parte, en lo referente a la edad, los conocimientos son más valorados por los jóvenes y la población madura valora más las actitudes.

La presente investigación deja abiertas varias líneas para futuras investigaciones que permitan una mejor adaptación de los perfiles de egreso de los posgrados, en lo referente a las tendencias globales del trabajo<sup>28</sup>, especialmente en las cuestiones tecnológicas referentes al uso herramientas tecnológicas de soporte al proceso de enseñanza aprendizaje, así como la multidisciplinariedad y el trabajo en red.

## Bibliografía

Arbuckle, James L. IBM SPSS Amos™ 22 User's Guide. United States: Amos Development Corporation. 2013.

Arzate Salgado, Jorge, Emilio Gerardo Arriaga Álvarez y José Antonio Trejo Sánchez. "Formación Por Competencias: Transformación del Binomio Universidad-Empresa". *Tiempo de Educar*, Vol: 11 num 22 (2010): 251–269. <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121072005.pdf>.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. "Anuario Estadístico, Población Escolar en la Educación Superior, Posgrado, Ciclo Escolar 2018-2019." CDMX, México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior A.C., 2019. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.

<sup>27</sup> Wendy Cukier; Jaigris Hodson & Aisha Omar, "Soft" Skills Are Hard - A Review...

<sup>28</sup> Deloitte, Liderando La Empresa Social: Reinversión Con Un Enfoque...

Braslavsky, Cecilia, y Felicitas Acosta. "La formación en competencias para la gestión de la política educativa: Un desafío para la Educación Superior de América Latina". Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, Vol: 4 num 2 (2006): 27–42. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140203>.

Cárdenas Castro, José Manuel. "Potencia Estadística y Cálculo Del Tamaño Del Efecto En G\*Power: Complementos a Las Pruebas de Significación Estadística y Su Aplicación En Psicología". Salud & Sociedad, Vol: 5 num 2 (2014): 210–44. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2014.0002.00006>.

Cárdenas, Manuel, y Héctor Arancibia. "Potencia Estadística y Cálculo Del Tamaño Del Efecto En G \* Power: Complementos a Las Pruebas de Significación Estadística y Su Aplicación En Psicología". Salud y Sociedad, Vol: 5 num 2 (2014): 210–224.

Coe, Robert, y César Merino. "Magnitud Del Efecto: Una Guía Para Investigadores y Usuarios". Revista de Psicología Vol:21 num 1 (2003): 147–177.

CONACyT. "Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - Marco De Referencia." CDMX, México: CONACyT. 2015. <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatorias-pnpc/marcos-de-referencia-pnpc/17214-marco-de-referencia-modalidad-escol/file>.

Cukier, Wendy, Jaigris Hodson, & Aisha Omar. "Soft" Skills Are Hard - A Review of the Literature. Canada: Social Sciences and Humanities Research Council of Canadá. 2015. [https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015\\_SoftSkills\\_FullReport.pdf](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf).

Deloitte. Liderando La Empresa Social: Reinención Con Un Enfoque Humano. Tendencias Globales de Capital Humano 2019. Reino Unido: Deloitte Insights. 2019. <https://doi.org/10.1192/bjp.112.483.211-a>.

García, José. "El Desarrollo Del Posgrado En México: El Caso de Los Sectores Público y Privado". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Mexico), Vol: 20 num 1 (1989): 107–130. [http://www.cee.edu.mx/revista/r1981\\_1990/r\\_texto/t\\_1990\\_1\\_05.pdf](http://www.cee.edu.mx/revista/r1981_1990/r_texto/t_1990_1_05.pdf).

Lara, Antonio. "Introduccion a Las Ecuciones Estructurales En AMOS y R," 2014. [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio\\_lara\\_hormigo/](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/)

Magaña, Deneb Elí, Norma Aguilar, y Silvia Patricia Aquino. "Desarrollo de en instrumento para medir importancia percibida de los posgrados con enfoque de investigación. Una Muestra En Egresados Universitarios". En Las Ciencias Administrativas En El Fortalecimiento de Las Organizaciones Del Tercer Milenio, edited by Francisco Gerardo; Barroso, Roger; Patrón, y Raúl Alberto Santos, 55–67. México: Universidad del Mayab S.C. 2017.

Manzano, Abigaíl y Salvador Zamora. Sistema de Ecuaciones Estructurales: 4. Editado por A.C. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior. Ciudad de México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. 2010.

Competencias para Posgrados en Ciencias Económico Administrativas. Una perspectiva de los empleadores y egresados pág. 199

Meginnis, Keila and Danny Campbell. “Students’ Preferences for Attributes of Postgraduate Economics Modules: Evidence from a Multi-Profile Best-Worst Scaling Survey”. *International Review of Economics Education*, num 24 (2017): 18–27. <https://doi.org/10.1016/j.iree.2016.11.001>.

Méndez Rebolledo, Teresita De Jesús, Jordi Suriñach, and Mario Miguel Ojeda Ramírez. “El Impacto Laboral de Las Competencias En El Posgrado: El Caso de Los Egresados de La Universidad Veracruzana En México”. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, num 27 (2018): 116–44. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2560>.

Mercado Vargas, Horacio, y Litzajaya Mercado Vargas. *Necesidad de una revolución educativa en México*. México: Eumed.net. 2010. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010f/885/indice.htm>.

Milton, Virla. “Confiabilidad y Coeficiente de Alpha de Cronbach”. *Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales*, Vol: 12 num 2 (2010): 248–252.

Pang, Elvy, Michael Wong, C. H. Leung, and John Coombes. “Competencies for fresh graduates’ success at work: perspectives of employers”. *Industry and higher education*, Vol: 33 num 1 (2019): 55–65. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>.

Scott, Cynthia Luna. *El Futuro Del Aprendizaje 2 ¿Que Tipo de Aprendizaje Se Necesita En El Siglo XXI?* París: UNESCO. 2015. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa).

Silva Laya, Marisol. “Una Mirada Analítica a Las Competencias y Sus Aplicaciones En La Educación Revista.” *Revista Del Centro de Investigación*. Universidad La Salle, Vol: 8, num. 32 (2009): 57–66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34213107004>.

Stare, Janez, and Maja Klun. “Required Competencies in Public Administration Study Programs”. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Vol: 14 num 55 (2018): 80–97. <https://doi.org/10.24193/tras.55E.6>.

Wagner, Tony. *the global achievement gap: why even our best schools don’t teach the new survival skills our children need-- and what we can do about it*. Basic Books. 2008.

## CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.