

Resultados con indicadores actualizados.
Temporalidad 2022

Es importante conocer las necesidades que los empleadores requieren los egresados de las carreras la Universidad Juárez del Estado de Durango, que han sido contratados y quienes cursaron su carrera profesional bajo un plan de estudios basado en competencias.

El punto de vista de los empleadores hacia los profesionistas contratados, fundado en cómo se desempeñan en los puestos para los cuales fueron contratados, permite ver que si es efectiva la formación de profesionistas basada en competencias.

De acuerdo a los datos recabados y analizados para este estudio de investigación, y conforme a los bloques que conformaron la herramienta de recolección de datos, se ve reflejado en el perfil de las empresas encuestadas el cual se detalla a continuación:

Del cien por ciento de las empresas que conformaron el universo de estudio, las empresas dedicadas tanto al giro de comercio representando un 34%, así como al de servicios con otro 34%. Tal y como se observa en la tabla y figura núm. 5; siendo empresas que corresponden al sector privado que junto con otros sectores como el industrial y agrícola, representan un 84.1% del universo encuestado, el cual podemos ver reflejado en la tabla y figura número. 6.

Dentro de las empresas que más contratan egresados profesionistas de las carreras económico administrativas, encontramos dentro del perfil, que la

mayor parte de estos negocios corresponden a la microempresa con un porcentaje de 37.7%, seguido por la mediana empresa con un 20.8% y la pequeña empresa con un 24.5%, la grande empresa solo representan un 17.0% de las contrataciones, observación obtenida de la tabla y figura núm. 7.

Por lo que podemos concluir que el perfil de las empresas en las que los egresados profesionistas de las carreras económico administrativas encuentran mayor oportunidad de desempeño laboral, son las microempresas del sector privado enfocadas al comercio o de servicios.

En lo referente al análisis de la información recabada por medio de la herramienta de recopilación de datos, se destino a buscar el perfil de los empleados que de acuerdo a los empleadores es el deseado, y los resultados que arroja la investigación son los siguientes:

Dentro de la calificación otorgada a los egresados profesionistas de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración contratados y tomando en cuenta los valores de: "muy buenos", "buenos", "regulares y malos", los empleadores los consideran "buenos", opinión del 79.6% de los empleadores encuestados representado en la tabla y figura núm. 8.

Dentro del bloque de la selección egresados y de acuerdo a la opinión de los empleadores encuestados, los aspectos que toman en cuenta para poder determinar mejor la selección de los egresados profesionistas a contratar, es como sigue, tomando en cuenta las respuestas con valor de "mucho" en los siguientes aspectos que enumeramos según el orden de importancia con que fueron reflexionados:

- Deducción de acuerdo a entrevista: opinión del 90.4% de los encuestados que consideró como "mucho", tabla y figura núm. 15

- Currículum del egresado profesionista aspirante a la contratación: opinión del 59.6% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 18
- Contar con buena presentación: opinión del 48.1% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 11.
- El contar con experiencia o práctica profesional: opinión del 44.2% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 10.
- Resultado de un examen de conocimientos: opinión del 38.5% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 12.
- El estar titulados para poder ser contratados: opinión del 34.6% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 9.
- Resultados de un examen psicométrico: opinión del 34.6% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 13.
- Recomendaciones con que cuente el egresado profesionista aspirante a la contratación: opinión del 30.8% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 17.
- Edad del egresado profesionista aspirante a la contratación: opinión del 17.3% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 16.
- Género del egresado profesionista aspirante a la contratación: opinión del 9.6% de los encuestados que consideró como “mucho”, tabla y figura núm. 17, resultando no ser esta variable de considerada como de importancia para la mayoría de los empleadores para contratar egresados profesionistas.

En esta primera parte de análisis de información para la determinación del perfil de los profesionistas egresados que los empleadores buscan, toman en cuenta en primer lugar la entrevista, seguido por la presentación del

currículum por parte del egresado profesionalista, seguido por la buena presentación que presenten los aspirantes a contratación y seguido de la experiencia o práctica profesional con que cuenten.

Determinando así que los aspectos más importantes para los empleadores en una selección para una posible contratación es la entrevista seguida del currículum presentado y por último la buena presentación de los egresados profesionalistas aspirantes a ser contratados.

En seguida, los empleadores toman en cuenta la experiencia o práctica profesional con que cuente el aspirante, seguido de los resultados de un examen de conocimientos y el título profesional del profesionalista egresado.

Y en menor importancia, el empleador toma en cuenta en un egresado profesionalista aspirante a contratación los resultados de un examen psicométrico, la (s) recomendación (es) con que cuente el egresado, la edad y el género.

Siguiendo con esta segunda parte del análisis en la que podemos concluir el perfil deseado de los profesionalistas egresados por parte de los empleadores de acuerdo a su percepción, se puso a su consideración una lista de habilidades y competencias actitudinales que deben de ser aprendidas en su formación profesional, para que fueran evaluadas por parte de los empleadores el cómo las consideraban según requisito de contratación. Los valores se asignaron del 1 al 10 (menor a mayor), y los resultados observados fueron los siguientes según lista jerárquica obtenida tomando en cuenta las valoraciones de 10:

- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para trabajar bajo presión, opinión del 65.4% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 25.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para trabajar en equipo, opinión del 65.4% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 29.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, opinión del 57.7% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 28.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para hacerse entender, opinión del 55.8% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 23.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para utilizar herramientas informáticas, opinión del 55.8% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 33.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, opinión del 53.8% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 23.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para detectar nuevas oportunidades, opinión del 53.8% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 26.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad para coordinar actividades, opinión del 51.9% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 27.
- Que el egresado profesionista cuente con capacidad de pensamiento analítico, opinión del 50.0% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 22.

- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, opinión del 50.0% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 34.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para negociar de forma eficaz, opinión del 50.0% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 24.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para redactar informes o documentos, opinión del 48.1% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 37.
- Que el egresado profesionalista cuente con dominio de su área o disciplina, opinión del 40.4% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 20.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para movilizar las capacidades de otros, opinión del 40.4% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 30.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para presentar en público productos, ideas o informes, opinión del 40.4% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 36.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para hacer valer su autoridad, opinión del 38.5% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 32.
- Que el egresado profesionalista cuente con predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas, opinión del 32.7% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 35.

- Que el egresado profesionalista cuente con conocimiento de otras áreas o disciplinas, opinión del 19.2% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 21.
- Que el egresado profesionalista cuente con capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, opinión del 53.8% de los encuestados que lo valoró como de "10" en importancia, tabla y figura núm. 23.

Con esta lista jerárquica de cómo consideran los empleadores según valor de importancia las competencias que deben de tener los egresados profesionalistas de las carreras económico administrativas, se concluye que la segunda parte del perfil de los egresados profesionalistas debe de ser principalmente:

- 1. En primer término, cuenten con capacidad para trabajar bajo presión, saber trabajar en equipo, sepa usar su tiempo de forma efectiva, sepa hacerse entender y utilice herramientas informáticas en su desempeño laboral.*
- 2. Siguiendo con el orden de importancia, los empleadores contemplan en los profesionalistas egresados a contratar: su capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, sepan detectar nuevas oportunidades, pueda coordinar actividades, cuente con pensamiento analítico y sepa encontrar nuevas ideas y soluciones.*
- 3. Con menor importancia el empleador toma en cuenta en los egresados profesionalistas a contratar, su capacidad para negociar de forma eficaz, su capacidad para redactar informes o documentos, domine su área o conocimiento, pueda movilizar las capacidades de otros así como presentar en público productos, ideas o informes.*

4. *Y por último el empleador toma en cuenta en los egresados profesionistas su capacidad para hacer valer su autoridad, la predisposición que tenga para cuestionar ideas propias o ajenas, que cuente con conocimiento de otras áreas y que pueda escribir o hablar en idiomas extranjeros.*

Otra parte que conforma la información que arroja la herramienta de recopilación de datos, es la destinada a la ocupación y remuneración de los egresados profesionistas ya contratados, donde se concluye que: *el 46% de las empresas cuentan con egresados contratados se encuentran con una antigüedad de uno a tres años (tabla y figura núm. 39), con un nivel jerárquico de mandos medios el 44% (tabla y figura núm. 40), representando la mayoría con un 41.3% contrato de personal de confianza dentro de la empresa (tabla y figura núm. 41), y recibiendo un salario mensual de 3 a 7 salarios mínimos según opinión del 60% de los empleadores encuestados (tabla y figura núm. 42).*

El 88% de los empleadores encuestados manifestó no contar con antecedentes de despido en los egresados profesionistas contratados, según lo muestra la tabla y figura núm. 43.

La última parte de la información recabada por medio de la herramienta de recopilación de datos que utilizamos, es la orientada a la parte de vinculación, para poder determinar la relación que actualmente existe entre instituciones educativas y sector productivo.

Y de acuerdo a la información analizada, determino que es necesaria la continua vinculación entre institución educativa y empresa ya que el 53.70% de los empleadores encuestados manifestaron "si" considerar que

en su empresa se requiere contar con personal capacitado y que la universidad aún no ha cubierto (tabla y figura núm. 44), así como también la necesidad de contar con algún tipo de colaboración entre institución educativa y empresa para mantener la capacitación requerida a los empleados.

Del 100% de los empleadores encuestados, el 87.04% "no" cuenta con ningún tipo de convenio con la Facultad de Economía, Contaduría y Administración (FECA) de la UJED (tabla y figura núm. 45); y de ese 87.04% al 70.37% de los empleadores encuestados "si" le gustaría tener algún tipo de convenio con la FECA (tabla y figura núm. 46).

En cuanto a la opinión que se solicitó a los empleadores respecto a que sugerencias, deficiencias, limitaciones y observaciones pudieran expresar con respecto a los egresados profesionistas que tienen contratados, estos consideraron lo siguiente según tabla y figura núm. 47:

- Los egresados profesionistas contratados requieren de una mejor actitud en cuanto a su disposición de participar y aportar novedades a la empresa.*
- No estar limitados únicamente a las tareas que se les indica deben de realizar.*
- Tener una formación más práctica apegada a la realidad y no tan teórica.*
- Mejor manejo de lenguaje técnico*

Es por eso que el aspecto valoral y actitudinal es de gran relevancia para los empleadores al momento de hacer una contratación, y donde también podemos deducir que las competencias actitudinales y valórales

están poco desarrolladas en las estrategias didácticas en la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la UJED.

También con el fin de poder obtener un mejor análisis e interpretación de los datos obtenidos, se realizó una correlación para poder determinar la relación entre las dos variables, que en este caso serán los cada uno de los "aspectos" y competencias que toman en cuenta los empleadores, contra el nivel jerárquico con que cuentan los egresados profesionistas contratados así como su tipo de contrato y salario que reciben.

En cuanto a los aspectos correlacionados con el nivel jerárquico (directivo o gerencial, mandos medios, empleados profesionales o empleados generales), con el tipo contrato (interinato, base, confianza, contrato u otro) y el salario, mostramos en las siguientes tablas el tipo de correlación resultante, ya sea baja, media o alta.

Tabla núm. 138.- Resultados correlación titulación – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Título del egresado	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 48, 49 y 50, el que un egresado profesionista contratado cuente con título profesional, no influye en el nivel jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar.

Tabla núm. 139.- Resultados correlación experiencia o práctica profesional – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Experiencia o práctica profesional	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 51, 52 y 53, el que un egresado profesionista contratado cuente con experiencia o práctica profesional, no influye en el nivel jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar

Tabla núm. 140.- Resultados correlación buena presentación – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Buena presentación	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 54, 55 y 56, el que un egresado profesionista contratado cuente con buena presentación, no influye en el nivel jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar

Tabla núm. 141.- Resultados correlación examen conocimientos – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Examen de conocimientos	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 57,58 y 59, el que un egresado profesionista contratado cuente con examen de conocimientos, no influye en el nivel

jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar

Tabla núm. 142.- Resultados correlación examen psicométrico – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Examen psicométrico	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	nulo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 60, 61 y 62, el que un egresado profesionalista contratado cuente con experiencia o práctica profesional, no influye en el nivel jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar

Tabla núm. 143.- Resultados correlación examen médico – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Examen médico	Nivel jerárquico	Medio
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Medio

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 63,64 y 65, el que un egresado profesionalista contratado cuente con un examen médico, si influye en el nivel jerárquico que va a ocupar y en el salario que le va a asignar, mas no en el tipo de contrato que recibirá.

Tabla núm. 144.- Resultados correlación entrevista – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Entrevista	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 66, 67 y 68, el que un egresado profesionalista contratado cuente con la entrevista, no influye en el nivel jerárquico que va a ocupar ni el tipo de contrato que tendrá o el salario que le va a asignar

Tabla núm. 145.- Resultados correlación edad – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Edad	Nivel jerárquico	Medio
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Medio

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 69, 70 y 71, la edad del egresado profesionalista contratado si influye en el nivel jerárquico que va a ocupar y el salario que le va a asignar, más no se refleja tanta importancia en el contrato que se le va a asignar.

Tabla núm. 146.- Resultados correlación género – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Género	Nivel jerárquico	Medio
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 72, 73 y 74, el género del egresado profesionalista contratado si influye en el nivel jerárquico que va a ocupar dentro de la empresa, pero no tanto para el tipo de contratación y el salario que se le va a asignar.

Tabla núm. 147.- Resultados correlación currículum – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Currículum	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Medio

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 75, 76 y 77, el currículum presentado por el egresado profesionalista contratado no influye para asignarle el nivel jerárquico a ocupar dentro de la empresa ni el tipo de contratación asignado, pero si influye en el nivel salarial que se le otorgará.

Tabla núm. 148.- Resultados correlación recomendaciones – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Currículum	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Medio

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 78, 79 y 80, una recomendación presentada por el egresado profesional contratado no influye en el nivel jerárquico que puede ocupar en dentro de una empresa, ni el tipo de contratación, pero si en el nivel salarial mensual que se le asignará.

Y en cuanto al grupo de competencias correlacionados con el nivel jerárquico (directivo o gerencial, mandos medios, empleados profesionales o empleados generales), con el tipo contrato (interinato, base, confianza, contrato u otro) y el salario, mostramos en las siguientes tablas el tipo de correlación resultante, ya sea baja, media o alta.

Tabla núm. 149.- Resultados correlación dominio de su área o disciplina – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Dominio de su área o disciplina	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 81, 82 y 83, la competencia de dominio de su área o disciplina no influye en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato como también la determinación del salario.

Tabla núm. 150.- Resultados correlación dominio de otras áreas o disciplinas – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Dominio de otras áreas o disciplinas	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Medio

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 84, 85 y 86, la competencia de dominio de otras áreas o disciplinas no influye en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, pero si en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 151.- Resultados correlación pensamiento analítico – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Pensamiento analítico	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 87, 88 y 89, la competencia de pensamiento analítico no influye en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 152.- Resultados correlación capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 90, 91 y 92, la competencia de capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, no influye en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 153.- Resultados correlación capacidad para negociar de forma eficaz – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para negociar de forma eficaz	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 93, 94 y 95, la competencia de capacidad para negociar de forma eficaz, es de poco interés en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 154.- Resultados correlación capacidad para detectar nuevas oportunidades – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para detectar nuevas oportunidades	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 99, 100 y 101, la competencia de capacidad para detectar nuevas oportunidades, no representa interés en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 155.- Resultados correlación capacidad para coordinar actividades – nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para coordinar actividades	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 102, 103 y 104, la competencia de capacidad para coordinar actividades, no representa interés en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 156.- Resultados correlación capacidad para usar el tiempo de forma efectiva – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 105, 106 y 107, la competencia de capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, no es relevante en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 157.- Resultados correlación capacidad para trabajar en equipo– nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para trabajar en equipo	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 108, 109 y 110, la competencia de capacidad para trabajar en equipo, no es relevante en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 158.- Resultados correlación capacidad para movilizar las capacidades de otros – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para movilizar las capacidades de otros	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 111, 112 y 113, la competencia de capacidad para movilizar las capacidades de otros, no es relevante en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, ni el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 159.- Resultados correlación capacidad para hacerse entender – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para hacerse entender	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Nulo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 114, 115 y 116, la competencia de capacidad para hacerse entender, es de poca importancia en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, completamente nulo el que se tome en cuenta para el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 160.- Resultados correlación capacidad para hacer valer su autoridad – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para hacer valer su autoridad	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 117, 118 y 119, la competencia de capacidad para hacer valer su autoridad, es de poca importancia en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, no se toma en cuenta para el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 161.- Resultados correlación capacidad para utilizar herramientas informáticas – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para utilizar herramientas informáticas	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 120, 121 y 122, la competencia de capacidad para utilizar herramientas informáticas, no es de importancia en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, no se toma

en cuenta para el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 162.- Resultados correlación capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 123, 124 y 125, la competencia de capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, no es de importancia en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, no se toma en cuenta para el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 163.- Resultados correlación capacidad para cuestionar ideas propias o ajenas– nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para cuestionar ideas propias o ajenas	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 126, 127 y 128, la competencia de capacidad para cuestionar ideas propias o ajenas, no es de importancia en los empleadores para asignar un tipo de nivel jerárquico dentro de la empresa, no se toma en cuenta para el tipo de contrato, así como tampoco en el salario que se le puede asignar.

Tabla núm. 164.- Resultados correlación capacidad para presentar en público productos, ideas o informes – nivel jerárquico - tipo contrato - salario

Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	Nivel jerárquico	Medio
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 129, 130 y 131, la competencia de capacidad para presentar en público productos, ideas o informes, si representa una importancia media para que el empleador determine el nivel jerárquico de un egresado profesionista, pero no tanto para el tipo de contratación o salario que se le asigne.

Tabla núm. 165.- Resultados correlación capacidad para redactar informes o documentos - nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para redactar informes o documentos	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 132, 133 y 134, la competencia de capacidad para redactar informes o documentos, representa poca importancia para que el empleador determine el nivel jerárquico de un egresado profesionista, el tipo de contratación o salario que se le asigne.

Tabla núm. 166.- Resultados correlación capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros - nivel jerárquico – tipo contrato - salario

Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros	Nivel jerárquico	Bajo
	Tipo contrato	Bajo
	Salario	Bajo

Fuente: creación propia

Según las tablas núm. 135, 136 y 137, la competencia de capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros, no representa importancia para que el empleador determine el nivel jerárquico de un egresado profesionalista, tampoco el tipo de contratación o salario que se le asigne.

Concluyendo así que dentro de las correlaciones más significativas encontradas están la número 6 de examen médico – nivel jerárquico en empresa – contratación – salario, demostradas en las tablas 63, 64 y 65, en donde se si encontró una relación media para que el empleador determine el nivel jerárquico y el salario tomando en cuenta el examen médico del egresado profesionalista, mas no lo toma en cuenta para el tipo de contrato que le ofrecerá.

También en la correlación núm. 8 referente a la edad (tablas 69, 70 y 71), se encuentra que este aspecto si influye en los empleadores para determinar el nivel jerárquico y el salario que asignarán, y en menor importancia al tipo de contratación determinado.

En lo que respecta al género (tablas 72, 73 y 74), en la correlación hecha se demuestra que si es un aspecto que los empleadores toman en cuenta para determinar el nivel jerárquico que ocupara el egresado profesionalista contratado, mas no tanto para el tipo de contratación y salario asignado.

En la correlación número 10, referente al currículum (tablas 75, 76 y 77), se encontró que éste no incluye en los empleadores para asignar el nivel jerárquico que se le destinará a un egresado profesionalista dentro de la empresa, ni tampoco el tipo de contrato que se le otorgará, pero sin embargo si es importante en los empleadores para asignar la cantidad salarial mensual que recibirá.

La recomendación, como último aspecto a analizar en los empleadores, se refleja en la correlación número 11 que contiene las tablas 78, 79 y 80, que si es un factor que se toma en cuenta para asignar a un egresado profesionalista una nivel salarial, mas no para el nivel jerárquico ni el tipo de contratación que recibirá.

En la correlación número 13, ya iniciando con el análisis de correlación de las competencias, se encuentra que por parte del egresado profesionalista domine otras áreas o disciplinas, si es factor que influya en el empleador para que se pueda determinar un nivel salarial, más no el nivel jerárquico que se pueda ocupar ni el tipo de contratación.

En la competencia de capacidad para presentar en público productos, ideas o informes, según correlación número 28 y tablas 129, 130 y 131, si influye para que un empleador le determine a un egresado profesionalista el nivel jerárquico que pueda ocupar dentro de la empresa, pero poco influye en el tipo de contratación o salario que se le asigne.

Ante estas observaciones podemos concluir que el empleador al momento de tomar la decisión de contratar, éste no tiene establecido sobre qué



UJED
Universidad Juárez
del Estado de Durango

Universidad Juárez del Estado de Durango
Grupo Disciplinar GD - 0066



bases tomará la decisión sobre la contratación, y desconoce el alcance de los beneficios que conlleva tener claramente definidas las

competencias requeridas para cada uno de los puestos que conforman el organigrama de su empresa, y en lo que respecta al egresado profesional, podemos concluir que es necesario que demuestre su formación integral mediante el desarrollo de las diferentes competencias adquiridas durante su formación profesional que serán fundamentales para el logro del objetivo de cumplir con los requisitos del perfil de puesto dentro de la organización.