



Impacto de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario

Gallegos-Cereceres, Víctor Manuel¹; Robles-Lozoya; Nora² & Ahumada-Erives, Orieta Cecilia³

¹Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración, vgallegos@uach.mx, Chihuahua, Chih. México, Tel. 614-247-91-92.

²Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración, nrobles@uach.mx, Chihuahua, Chih. México, Tel. 614-239-88-88.

³Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración, oahumada@uach.mx, Chihuahua, Chih. México, Tel. 614-220-14-43.

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Fecha de envío: 24 marzo de 2017

Fecha de revisión: 15 mayo de 2017

Fecha de endoso: 19 mayo de 2017

Fecha de aceptación: 17 mayo de 2017

Fecha de publicación en línea: 1 julio de 2017

Resumen

Las competencias laborales, emergen de la necesidad de adaptar la formación profesional al mercado laboral. El objetivo de esta investigación consistió en medir el impacto del efecto de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario en la ciudad de Chihuahua, Chih., México. La investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua en el periodo comprendido de enero de 2014 a marzo de 2016. El diseño de la investigación fue transeccional, descriptivo correlacional de naturaleza cualitativa. El universo fue de 2133 pymes, de las cuales se obtuvieron 472 encuestas agrupadas en cinco competencias laborales. El nivel de fiabilidad alfa de Cronbach fue de $\alpha=.857$. El modelo obtenido puede ser explicado mediante el R cuadrado de Cox y Snell entre un 64.6% y el R cuadrado de Nagelkerke con un valor del 76.8%. Las variables que más inciden en el modelo son Liderazgo con un OR de .172 y Compromiso con un valor de .261. El ajuste del modelo mostró un valor de 78.9% de concordancia entre valores pronosticados y observados. Las correlaciones de Spearman presentaron valores positivos y fuertes: para Liderazgo con una ρ .606** y para Comunicación una ρ de .367**. Estos datos servirán para investigaciones futuras y un mejor entendimiento de la satisfacción en el campo laboral.

Palabras Claves: competencias laborales, empleo, desempeño profesional, satisfacción del empresario.

Abstract

The labor competencies, emerge from the need to adapt the training to the labor market. The objective of this research was to general objective was to measure the impact of the effect of labor competencies on the satisfaction of the employer in the city of Chihuahua, Mexico. The research was conducted in the city of Chihuahua in the period from January 2014 to March 2016. The research design was transeccional, correlational descriptive qualitative in nature. The universe was of 2133 Pymes of which 472 surveys were grouped into five labor skills. The level of reliability Cronbach's Alpha was $\alpha=.857$. The model obtained can be explained by the R-squared of Cox and Snell between 64.6% and the Nagelkerke R-squared with a value of 76.8%. The variables that affect the model are leadership with a .172 and commitment with a value of .261. The adjustment of the model showed a value of 78.9% of concordance between observed and predicted values. Spearman correlations were positive values and strong: for leadership with a ρ .606** for communication and a ρ .367**. These data will be used for future research and a better understanding of the satisfaction in the labor field.

Key words: labor competencies, employment, professional performance, satisfaction of the employer.

Introducción

En la actualidad, las Instituciones Educativas se encuentran sujetas a diversas presiones en función de los cambios vertiginosos respecto a las tendencias en la formación de los futuros profesionistas en las instituciones de educación superiores (IES) del mundo y en el ámbito nacional, el presente trabajo tiende a recopilar información que les permita a las IES percibir las funciones laborales para las que se preparó el estudiante, ahora profesionista y cuáles de ellas responden a las necesidades sociales que los negocios del sector empresarial requieren y valoran primordialmente. Por otra parte, evaluar el desempeño laboral de los egresados permite medir su calidad en el ámbito laboral, recopilar información actualizada de los egresados y utilizar los resultados de un programa de formación.

En la actualidad, la formación de un profesionista tiene tres aspectos básicos: a) el desarrollo del conocimiento general, b) el desarrollo del conocimiento laboral y c) la experiencia en el trabajo (Knopfler, *et al.* 2016).

La formación profesional entonces debe estar focalizada en dimensiones específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo integrando las competencias como comportamientos efectivos con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados (Gallart, y Jacinto, 1995).

Es un hecho que es necesario desarrollar ventajas competitivas, introducir nuevas estructuras de organización e innovaciones tecnológicas, así como una constante adecuación de la gestión de Recursos Humanos para permanecer en los diversos mercados (Martens, 2000).

Debido a que las condiciones actuales demandan mayor calidad, flexibilidad y adaptación de los recursos humanos, la gestión de recursos humanos basada en competencia laboral es una estrategia que al ser implementada permite a las organizaciones acercarse a la competitividad dentro del mercado (Espíndola, 2003).

Antecedentes

Existen muchas definiciones al respecto de satisfacción laboral ya que muchos autores han creado la propia, sin embargo, se presentan algunas de ellas para interiorizar como:

Davis y Newstrom (2002), que consideraron que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.

Robbins (2004) la define como “la actitud general del individuo hacia su trabajo”. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas.

Probablemente la definición más citada en la literatura académica para describir el concepto de satisfacción laboral corresponde a Spector (1985) quien la define como los sentimientos que las personas tienen respecto al trabajo y diferentes aspectos del trabajo. Otros autores (Brief y Weiss, 2002) complementan la definición aclarando que la satisfacción laboral tiene un componente afectivo (sentimientos y emociones) y un componente cognitivo (creencias y pensamientos).

Así mismo existen múltiples definiciones del constructo competencias laborales, así como diversidad de clasificaciones y usos en contextos tanto laborales como educativos, ante lo cual se hace complejo con un abordaje

multidisciplinar, en esta idea de contribuir al desarrollo para que los egresados estén a la altura de las necesidades actuales y futuras de nuestro país, así como para poder brindar una contribución internacionalista efectiva y eficiente las universidades a sus contextos nacionales e internacionales; de prepararse para poder dar respuesta satisfactoria a los requerimientos de la sociedad y a los nuevos problemas de las necesidades e intereses que están surgiendo (Villa y Villa, 2007).

Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado. Éste es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale aquella que las describe como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000).

Planteamiento del problema

Actualmente las competencias han cobrado un gran impacto en todos los sectores a tal grado que las diferentes organizaciones y empresas, al momento de seleccionar a su personal han establecido dentro de su normatividad competencias laborales; por lo que las diferentes instituciones educativas tienden a capacitar a sus egresados en dichas competencias. Sin embargo, es importante considerar cuál es la satisfacción que percibe el empresario de las personas que están contratando.

Por lo que la presente investigación tiende a medir y evaluar algunas de las competencias laborales desde la perspectiva de los empresarios.

I.1.1. Pregunta de investigación

¿Cuáles competencias laborales causan impacto sobre la satisfacción del empresario en la ciudad de Chihuahua, Chih., México?

Objetivo General

Evaluar el impacto del efecto de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario en la ciudad de Chihuahua, Chih. México.

Marco Teórico

Hoy en día, se mantiene una política de modernización educativa orientada a elevar la eficiencia y calidad del sistema educativo con el fin de abastecer el mercado laboral. En el ámbito local, nacional e internacional, las instituciones educativas tienen que dar respuesta a la necesidad laborales de información y regulación de la calidad de los recursos humanos, que son demandas de los procesos de globalización e integración económica actuales en donde los mercados, cada vez más globales, competitivos y complejos a las organizaciones, necesariamente impacta en su desempeño esperado, no sólo en términos de supervivencia, sino también de competitividad. Como es de suponer, ello exige a las empresas significativas reestructuraciones internas, a la que no escapan las estructuras organizativas (Alles, 2009).

Por otro lado diferentes autores señalan que el seguimiento de egresados permite identificar nuevas competencias emergentes que ponen de manifiesto esta realidad sobre la función profesional (Nogueira, Rivera y Blanco, 2003), de tal manera y que no están ayudando a despejar el dilema, de cómo se debería formar al nuevo profesionista y cuál debería ser el papel del orientador escolar, del maestro, y de las instituciones educativas en general (Sobrado, 2013; Nieto, Pérez-González y Riveiro, 2011; De Mendoza, Álvarez,

Muñoz, 2005; Peralta, 2005; Álvarez Rojo, García-Jiménez, Gil-Flores, y Romero, 2000).

López et al. (2014), mencionaron que resultados obtenidos en su investigación, en primer lugar, las competencias más relevantes para los recién contratados son la confianza y seguridad en sí mismo, la comunicación y el trabajo en equipo; en segundo lugar, el desempeño en el trabajo base, concordando con Pinilla y Cárdenas (2014).

Sin embargo Vázquez y Rojas (2012), en un estudio que realizaron en una bolsa de trabajo encontraron que la confianza, tenacidad, comunicación, trabajo en equipo y planeación, son necesarias en el profesional graduado de una carrera de las ciencias médicas y éstas contribuyen a la gestión de la información y del conocimiento, independientemente de la actividad específica de cada trabajador en los centros de salud pública y Sobrado (2013) agrega que además de éstas son la innovación y creatividad del contratado.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo: a) visibilidad para los empleadores y las asociaciones profesionales, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica; b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo; c) que puedan trasladarse de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro (Gallart y Jacinto, 1995).

Liu, Thomas, y Zhang (2010) citados por (Pico, Quejada y Yáñez 2012), realizaron un estudio de seguimiento de satisfacción laboral para una cohorte de egresados universitarios, entre 1992 y 2003, concluyendo que la calidad de la universidad, se relaciona inversamente con la satisfacción laboral. De igual forma, en Reino Unido, Belfield y Harris (2002) citados por (Pico, Quejada y Yáñez 2012), emplearon un modelo probit ordenado para examinar la satisfacción laboral de los egresados de dos cohortes de la Universidad de Birmingham, entre 1985 y 1990; concluyendo en una menor satisfacción de los graduados universitarios. Además, notaron que, para los niveles de posgrado, la incidencia de la educación en la satisfacción laboral es inconclusa y para el grado de maestría puede llegar a ser negativa. Sin embargo, Glenn y Weave (1982) citados por (Pico, Quejada y Yáñez 2012), a partir de la encuesta nacional de Estados Unidos, concluyen que la educación tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral, dado que el nivel educativo genera prestigio laboral, el cual contribuye a la relación directa entre formación del capital humano y los beneficios no monetarios del trabajo, tal y como también lo plantearon Rodríguez- Pose y Vilalta-Buñ (2005) citados por (Pico, Quejada y Yáñez 2012).

Sin embargo, los esfuerzos de profesionalización requieren la obtención no solo del grado de licenciatura en la orientación profesional, sino de un posgrado relacionado con los conocimientos esenciales, que además favorezca la construcción de un perfil deseable para el empleador (Guzmán y Marín, 2011; Almada, 2000).

Arana, Batista y Ramos (2003) apuntan que la educación en valores en el nivel superior debe encaminarse fundamentalmente a la formación y al desarrollo de valores humanos contextualizados y orientados hacia la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos

universales y los particulares de la profesión.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) ha definido las competencias laborales como “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño laboral en un determinado contexto laboral y que refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. La competencia laboral puede evaluarse y certificarse” (Pilloni, 2016).

Las competencias profesionales y laborales de individuos capaces de hacer frente a las exigencias que devienen del fenómeno de la globalización, por ende muchos países se han involucrado en gestar sistemas de aseguramiento de calidad educativa, en búsqueda de currículos más flexibles, abiertos a la sociedad del conocimiento, soportando las considerables necesidades de formación, ofertando variedad de estrategias formativas, promoviendo la movilidad académica e impulsando proyectos colaborativos de corte interdisciplinario o multidisciplinario. En ese sentido, las instituciones educativas son las llamadas a promover metodologías encaminadas al estudio curricular, que permitan el diagnóstico y fundamenten la proposición de planes de mejoramiento para el aseguramiento de la calidad (Sapuyes, 2015).

La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado.

Vasco (2003) mencionó que las competencias laborales poseen aspectos de capacidad y abordaje para el desempeño de tareas relativamente nuevas, las cuales vienen hacer distintas a las que se realizan en forma de rutina se hacen en clase o que se plantean en contextos distintos de los que se enseñaron.

También se pueden visualizar como comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en una actividad o función, lo que implica análisis y manejo de problemas del entorno mediante el uso de conocimientos y de recursos de la situación (Escobar-Valencia, 2005).

Por su parte, Martínez, Palacios, Aragón, Escudero y & Gil (2014), señalaron que las competencias laborales están entre los conocimientos y habilidades y que su manifestación se da en situaciones concretas, en contextos que delimitan la acción y en los que es posible poner en práctica los conocimientos construidos.

Competencias Profesionales demandadas en el mercado laboral propuestas por la Universidad de Salamanca, CONALEP, DGETI:

- Conciencia de uno mismo. La confianza en uno mismo alude a la percepción de ser eficaz (autoeficacia) para desempeñar una tarea, asumir responsabilidades o afrontar los retos vitales en diferentes áreas (trabajo, familia, salud, etc.).
- Análisis, Síntesis y crítica. El análisis es el método de razonamiento que permite descomponer situaciones complejas en sus partes. La síntesis es la composición de un todo por la reunión de sus partes. El pensamiento crítico es el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo.
- Organización y Planificación: Es la capacidad de definir prioridades en la realización de tareas, estableciendo los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos

fijados, mediante la utilización óptima del tiempo y de los medios y recursos; Definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse; estableciendo las oportunas medidas de control y seguimiento.

- **Habilidades de Comunicación:** la comunicación es un acto inherente a las relaciones interpersonales. El hombre es un ser social y necesita de la comunicación para su desarrollo.
- **Responsabilidad y Perseverancia:** La responsabilidad hace referencia a la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de nuestros actos. La perseverancia es la constancia, firmeza o tesón en la realización de una acción.
- **Toma de decisiones:** Capacidad para identificar y analizar los problemas para emprender acciones que aprovechen las oportunidades, o faciliten la resolución de problemas buscando lo más beneficioso para la organización, cumpliendo sus operativos, mejorando los resultados y manteniendo la calidad de su trabajo.
- **Orientación a Clientes:** Es la capacidad para dar respuesta al cliente satisfaciendo sus necesidades presentes, anticipándose a las futuras y estableciendo con él una relación de confianza y, al mismo tiempo, desarrollar el negocio de la empresa.
- **Trabajo en equipo y Cooperación:** un trabajo de equipo es un conjunto de individuos que cooperan para lograr un objetivo común. La división del esfuerzo se enlaza en un solo resultado coordinado, donde el total es más y diferente, que la suma de sus partes individuales.
- **Capacidad de Aprendizaje, Adaptación y transferencia de las competencias educativas a las competencias laborales:** esta competencia se relaciona con la apertura a la experiencia, el optimismo (entendido como voluntad de adaptarse a los cambios), los deseos por conocer, desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según las exigencias de la profesión y de un mundo en constante evolución.
- **Flexibilidad y Orientación al Cambio:** Capacidad para entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación, para adaptarse y para trabajar con eficacia, en distintos grupos o en momentos de cambio, sobre la organización del propio trabajo, el de su grupo o desde su empresa.
- **Motivación por el Logro:** la motivación por logro es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer personal, social y profesionalmente.
- **Compromiso con la Organización:** se entiende la vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos.
- **Capacidad para Trabajar bajo presión:** el trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas.
- **Resolución de Conflictos y Técnicas de Negociación:** El conflicto es algo habitual en nuestra vida, por ello hay que aceptarlo y gestionarlo de la forma más eficaz.
- **Búsqueda de la Excelencia** cuando se habla de búsqueda de excelencia ha de interpretarse como los saltos consecutivos por los cuales las organizaciones atraviesan, en una sucesión de estados cada vez más propicios para sus intereses.
- **Innovación:** existe un proceso de innovación que parte de una idea creativa, la convierte en un proceso/producto Y la lleva al mercado con éxito.
- **Emprendimiento:** se refiere a la persona que inicia una nueva empresa o un nuevo proyecto como trabajador.
- **Liderazgo:** Capacidad personal para actuar como soporte, indicador o guía de los demás, influyendo en la conducta e inspirando comportamientos alrededor.
- **Demanda en la capacitación y certificación de las competencias laborales,**

- **Análisis de las competencias laborales** que el empleado desarrollará y serán requeridos por el aparato productivo (Universidad de Salamanca, 2013; Mertens, 1997). Sin embargo, Mertens (1998) mencionó que para asegurar las competencias específicas profesionales con respecto a los laborales, se hace necesario innovar el currículo y establecer las conexiones entre los atributos de conocimientos, habilidades y actitudes que son funciones fundamentales en el análisis de la organización.

Hipótesis General

Existe un impacto positivo de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario en la ciudad de Chihuahua, Chih. México.

Metodología

I.2. Materiales y Métodos

Es un estudio de tipo transversal, cualitativo, descriptivo y correlacional (Hernández S. 2004; Hernández *et al.*, 1998). Se utilizaron los programas Microsoft Word: Mac²⁰¹¹, Microsoft Excel:Mac²⁰¹¹ y el software estadístico IBM:mac SPSS v20 para diseñar la base de datos, después se procedió al tratamiento y análisis de los mismos. Se determinó la fiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach.

I.3. Población

En el entendido de que la Población es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características, y forman el universo para el propósito del problema de investigación (Malhotra, 2008; Ritchey, 2008), en este caso el tamaño de muestra se delimitó a 334 sin embargo se obtuvieron 472 encuestas a empresarios del municipio de Chihuahua de un total de 2133 pequeñas y medianas empresas INEGI (2014). Se establece el tamaño del error en la estimación 5%, el nivel de confianza (95%) y la probabilidad de éxito 50%. Se utilizó el modelo propuesto por Mendelhall y Scheafer (2002), para auditorias de opinión.

I.4. Instrumentos

Aunque existen instrumentos diseñados por diversos investigadores como: McClelland (1973), Boyatzis (1982), Organización Internacional del Trabajo (1979), citados por Escobar Valencia (2005) y Roldan (2005); sobre el tema de competencias laborales, se elaboró un instrumento expreso para la recolección de la información. Consta de 20 preguntas de relación de conceptos de opción múltiple agrupadas en cinco dimensiones.

I.5. Variables

La variable de estudio fue percepción de la satisfacción laboral analizándose a partir de 5 dimensiones: Análisis y solución de problemas, Toma de decisiones y Emprendedor, compromiso social, comunicación, liderazgo.

I.6. Indicadores

Se presentan los indicadores para cada una de las dimensiones analizadas:

→ Análisis y solución de problemas

1. Aplica diferentes técnicas para la Análisis y solución de problemas
2. Desarrolla habilidad de negociación
3. Utiliza los principios de administración estratégica en el desarrollo de proyectos
4. Emplea la estadística en la interpretación de resultados
5. Aplica métodos para promover, ejecutar y valorar el impacto de un proyecto

→ Toma de decisiones y emprendedor

1. Crea soluciones innovadoras y utiliza formas

- no convencionales en la solución de problemas
 - 2. Muestra una actitud entusiasta, productiva y persistente ante los retos y oportunidades para toma de decisiones
 - 3. Tiene un compromiso el egresado con el ejercicio docente
 - 4. Realiza una vinculación de la teoría con la práctica
- **Compromiso Social**
- 1. Asume una actitud responsable y profesional
 - 2. Ejecuta proyectos productivos con responsabilidad social y ética
 - 3. Requiere una formación complementaria el egresado
 - 4. Se adapta a comportamientos y normas en situaciones cambiantes
 - 5. Cuenta con una formación humanística y vocacional como docente
- **Comunicación**
- 1. Cuenta con buena comunicación verbal
 - 2. Cuenta con buena comunicación escrita
 - 3. Interactúa en grupos multidisciplinarios
- **Liderazgo**
- 1. Desarrolla habilidades de liderazgo y desarrollo grupal
 - 2. Desarrolla y estimula una cultura de trabajo de equipo hacia el logro de una meta común
 - 3. Asume responsabilidad de actuar como líder de proyecto

1.7. Procedimiento

Se utilizó como variable explicativa percepción de la satisfacción laboral y como variables independientes: Análisis y solución de problemas, Toma de decisiones y Emprendedor, Compromiso Social, Comunicación y Liderazgo.

Una vez organizados los datos de los cuestionarios en un archivo, se realizó el análisis. El primer paso fue estudiar cada pregunta aislada, luego las preguntas por grupos, siguiendo el análisis de las relaciones entre dimensiones, y por último, se analizaron las relaciones de las percepciones causales.

Para la formación de grupos se utilizó el procedimiento Análisis convencional K-Means, para la transformación de las variables y conformación de grupos de individuos similares, el número 1 = si se presenta la característica de interés, y el 0 = si no se presenta la característica de interés (Montgomery y Runger, 2002).

Se realizó un análisis clúster, se clasificó una muestra de entidades (indicadores) en un número pequeño de grupos de forma que las observaciones pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí.

Se utilizaron los coeficientes de correlación de Spearman que, determina la correlación entre dos variables categóricas, (Kerlinger y Lee, 2008). Se tomó en cuenta que estas pruebas sirven para comparar dos o más medias respectivamente (Malhotra, 2008) y se consideró que las correlaciones son muy fuertes al ser mayores de 0.8, como fuertes entre 0.6 y 0.8, moderadas entre 0.4 y 0.6, débiles entre 0.2 y 0.4, y menores de 0.2 como muy débiles (Salkind, 1998).

Se utilizó una prueba de χ^2 mediante contraste de la razón de verosimilitud que consistió en comprobar si las características cualitativas de las dimensiones están relacionadas entre sí como una prueba de Independencia.

Resultados y Conclusiones

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
.857	20	

Fuente propia

Esto indica que la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems observados miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados (Cronbach, 1951). En este caso $\alpha=.857$ el valor de consistencia interna de una escala es una aproximación a la validación del constructo con valores de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Resumen del modelo			
Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	156.603a	.646	.768

Fuente propia

Como se aprecia en la tabla anterior el modelo puede ser explicado entre .646 por el R cuadrado de Cox y Snell y el .768 por el R cuadrado de Nagelkerke por lo que los resultados son buenos en este modelo utilizado para determinar cuáles son los factores que causan satisfacción en el empresario.

El análisis estadístico mediante una prueba de regresión logística binaria fue útil para los casos en los que se deseó predecir la presencia o ausencia de la característica satisfacción del empresario según los valores de un conjunto de predictores. Aunque este modelo es similar a al modelo de regresión lineal se utilizó porque la variable dependiente es dicotómica. Los coeficientes de regresión logística se utilizaron para estimar odds ratio de cada variable independiente del modelo.

$$\ln\left(\frac{pi}{1-pi}\right) = -5.444 + 1.758, liderazgo + 1.342compromisoo$$

Variables en la ecuación					
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig. Exp(B)
Paso 1 ^a Liderazgo	1.758	.474	13.772	1.000	.172
Compromiso	1.342	.482	7.759	1.005	.261
Constante	5.444	.720	57.119	1.000	.231.343

Fuente propia

Todos los estimadores (p-valor o nivel de asociación) fueron significativos al .05, el OR (riesgos y oportunidades Exp(B)), resultó en .172 para Liderazgo, lo que indica una relación directa en el porcentaje de la satisfacción del empresario; así mismo el OR (riesgos y oportunidades Exp(B)), para la competencia Compromiso, presentó un valor de .261, que indica una relación directa en el porcentaje de la satisfacción del empresario.

Observado		Pronosticado		Corrección de porcentaje
		Satisfacción del Empresario	No	
Satisfacción del Empresario	No	22	24	47.8
	Si	16	128	88.9
Porcentaje global				78.9

Fuente propia

En el estudio el ajuste del modelo muestra un valor de 78.9 por ciento de concordancia entre los valores pronosticados y observados.

Correlaciones de Spearman sobre: Satisfacción del Empresario y Análisis y solución de problemas $\rho = 0.281$, Toma de decisiones y Emprendedor $\rho = -0.174$, Compromiso Social $\rho = 0.584$, Comunicación $\rho = 0.367$ y Liderazgo $\rho = 0.606$

Como se puede apreciar la ρ de Spearman solo presenta valores fuertes en las competencias laborales Compromiso Social y Liderazgo; y débil en la competencia Análisis y Solución de problemas y Comunicación; e inversas en, Toma de decisiones y Emprendedor, estos valores avalan los resultados obtenidos en el modelo de regresión logística binaria.

Estos resultados hacen presuponer que los empresarios requieren un mayor compromiso y liderazgo por parte de los empleados, y que estos recién contratados se involucren con las actividades y requerimientos que presente la empresa; y no solo consideren los aspectos cuantitativos de su trabajo.

El empresario percibe que no le es tan importante que los contratados presenten las competencias laborales: solución

de problemas y emprendedor, ya que éstas son actividades que al momento de estar laborando se van adquiriendo con el tiempo.

Conclusiones

Los resultados obtenidos hacen suponer que la satisfacción de los empresarios está relacionada directamente con dos de las cinco competencias laborales analizadas, que son compromiso social y liderazgo.

Compromiso social como primera competencia está conformada por los indicadores: actitud responsable y profesional con un 61.1%, realización de proyectos productivos con un 78.4%, adaptación a normas en situaciones cambiantes 80.5% y formación humanística y vocacional 86.8%.

Liderazgo como segunda competencia está conformada por los indicadores: habilidades de liderazgo con un 86.8%, estimulador de trabajo en equipo con un 78.4% y asume responsabilidades de líder de proyecto con un 65.8%.

Sin embargo, las competencias que el empleador observó cómo no relacionadas hacia la satisfacción laboral fueron: análisis y solución de problemas con un 42.6%, toma de decisiones con un 41.9% y comunicación con un 29%; ya que los porcentajes asertivos fueron menores a un 50% de los encuestados.

En el desarrollo del modelo para evaluar el impacto de la satisfacción del empresario se encontró que no existió un nivel de asociación de Chi cuadrada $p < 0.05$ en las competencias análisis y solución de problemas, toma de decisiones, emprendedor y comunicación; esto haciendo presuponer que la satisfacción del empresario no está determinada por el nivel de conocimientos en ciertos sectores productivos y a ciertos niveles.

Referencias Bibliográficas

- Almada, Agustín Ibarra. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. CINTERFOR/OIT. Boletín CINTERFOR, (149), 95-107.
- Álvarez Rojo, V; García Jiménez, E.; Gil Flores, J; y Romero Rodríguez, S. (2000). El desarrollo profesional del psicopedagogo: el reto de construir la profesión. En AA.VV. La formación de los profesionales de la psicopedagogía. Retos para el nuevo milenio (pp. 381-404). Granada: Grupo editorial universitario.
- Alles Martha, (2009). Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas. Tomo 1, Ediciones Granica, México Disponible en: <https://books.google.com.mx/books?id=tZZfAAAAQBAJ&pg=PA206&dq=definicion+de+competencias+profesional+es+y+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjuleqHtbfKAhXEuMKHTktD7AQ6AEIGjAA#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20profesionales%20y%20laborales&f=false>
- Arana Encilla, M., Batista Tejada, N., & Ramos Castro, A. (2003). Los valores en el desarrollo de competencias profesionales. Monografías virtuales, 3.
- Brief, A.P. y H.M. Weiss (2002). Organizational behavior: affect in the workplace, in Fiske, S.T., Schachter, D.L. and Zahn-Waxler, C. (Eds), Annual Review of Psychology, Annual Reviews, Palo Alto, CA, Vol. 53, pp. 279-307.
- Cronbach, Lee. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. Vol 16, Número 3, pp 297-334. University of Illinois. Disponible en: http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach_1951_coefficient_alpha.pdf
- Davis K. y J.W. Newstrom (2002). Comportamiento humano en el trabajo. 11a. ed., Mexico: McGraw Hill.
- De Mendoza, Ramón Aciego; Álvarez, Pedro; Muñoz De Bustillo, María (2005). Análisis del rol profesional del asesor psicopedagogía: una visión desde la práctica. Revista de Cultura y Educación, 17(1), 35- 52.
- Escobar-Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?, Estudios Gerenciales, 21(96), 31-55.
- Espíndola, G. (2003). El servicio civil de carrera a través de las competencias laborales. Tesis de licenciatura. UNAM, México
- Gallart, M. A., y Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo, 6(2), 13-18.
- Guzmán Ibarra, I., & Marín Uribe, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, vol. 36, núm. 14, pp. 151-163.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P., Casas Pérez P., (2004). Metodología de la Investigación Metodología de la Investigación. McGraw-Hill, México.
- Hernández, R., C. Fernández y P. Baptista (1998). Metodología de la investigación, 3ª ed., México, McGraw Hill.
- Huerta, J., Pérez, I. S., & Castellanos, A. R. (2000). Desarrollo por competencias profesionales integrales. Recuperado el, 17.
- INEGI (2014). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos Económicos. Disponible en: www.inegi.com.mx
- Kerlinger, F. y H. Lee. (2008). Investigación del Comportamiento Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. 4a. ed. México. Mc Graw Hill.
- Knopfler, S. C., Sarabia, A. A., González Velázquez, M. S., de la Peña León, B., & Torres Medina, M. (2016). Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería. (Spanish). Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo, 18(2), 107-120
- Lok, P., y J. Crawford (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison”, Journal of Management Development, Vol. 23, 4, pp. 321-338.
- López Martínez, P. Á., Montaña Moreno, J. J., & Ballester Brage, L. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30(2), 61-66. doi:10.1016/j.rpto.2014.06.001. Fuente Académica, EBSCOhost
- Malhotra, N.K. (2008) Investigación de mercados. Quinta Edición, Editorial Pearson Educación, México
- Martens, L (2000). La gestión por competencias laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos
- Martínez, J., Palacios, G., Aragón, R., Escudero, I., & Gil, B. (2014). Competencias relacionadas con la gestión, para el caso de un Directivo de una Institución de Educación Superior Tecnológica. In Ciencias Administrativas y Sociales, Handbook T-IV: Congreso Interdisciplinario de Cuerpos Académicos (pp. 127-138). ECORFAN.
- Mendenhall, William, Dennis D. ; y Scheafer Richard L., (2002). Probabilidad y Estadística para las Ciencias. 6 México: Thomson, 853 p.
- Mertens, L. (1997). Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Formación basada en competencia laboral. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf#page=35 Fecha de consulta: 13/05/2017
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Leonard_Mertens/publication/44823504_La_Gestion_por_competencia_laboral_en_la_empresa_y_la_formacion_profesional/links/02e7e536c14f1d3608000000.pdf Fecha de consulta: 13/05/2017
- Montgomery, Douglas C. y Runger, George C., (2002). Probabilidad y Estadística aplicadas a la Ingeniería, segunda edición.- Limusa-Wiley - México.
- Nieto, Daniel Anaya., Pérez-González, Juan Carlos y Riveiro, José Manuel (2011). Los contenidos de formación de los profesionales de la orientación educativa desde la perspectiva de los propios orientadores. Revista de educación, no 356, p. 607-629.
- Nogueira Sotolongo, Minerva, Rivera Michelena, Natacha., & Blanco Horta, Felix. (2003). Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior. Educación Médica Superior, vol. 17, no 3.

- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Peralta F. J. (2005). Hacia un desarrollo profesional convergente de la orientación escolar. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3(1), 205-226.
- Pico, A., Margarita, G., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.
- Pinilla, A. E., & Cárdenas, F. A. (2014). Evaluación y construcción de un perfil de competencias profesionales en medicina interna. (Spanish). *Acta Medica Colombiana*, 39(2), 165-173. Available from: MedicLatina, Ipswich, MA.
- Ritchey, F. J. (2008). *Estadística para las ciencias sociales*, Segunda edición, Editorial Mc Graw-Hill. México
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Roldán, I. G. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8, 45-66.
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de Investigación*. México. Prentice Hall
- Sapuyes, L. O. E. (2015). Propuesta metodológica para determinar la flexibilidad curricular en programas académicos soportada por software libre bajo la concepción del modelo de sistema viable. *Revista Científica*, vol. 2, no 22, p. 9-30
- Sobrado Fernández Luis Martín (2013). Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 15(1), 83-102.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*, 13, pp. 693-713.
- Thomas, D.C. y K. Au (2002). The Effect of Cultural Differences on Behavioral Responses to Low Job Satisfaction, *Journal of International Business Studies*, Vol. 33, No 2, pp. 309-326.
- Universidad de Salamanca, (2013). Como ser competente. Competencias profesionales. Demandadas en el mercado Laboral. Servicio de Inserción profesional prácticas y empleo. Obtenido de <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- Vasco, Carlos Eduardo, (2003). Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿Y ahora estándares? *Revista. Educación y Cultura*. País. Colombia. Editorial. FECODE. ISSN. 0120-7164. Volumen. 62. Fascículo. N/A. Paginas. 33-4, *Educación y Cultura*, 62, 33-41.
- Vázquez Martínez Libertad, C., & Rojas, Hermida M. (2012). Las competencias profesionales en la gestión de la información y del conocimiento en salud. (Spanish). *Medi Ciego*, 18(2), 1-8. Available from: MedicLatina, Ipswich, MA.
- Villa Sánchez, Aurelio; Villa Leicea, Olga. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades., Núm. 40, p. 15-48. <http://educar.uab.cat/article/view/149/129>.