

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Competencias emprendedoras y empleabilidad percibida de egresados universitarios desde la perspectiva de empleadores del noroeste de México

Entrepreneurial competencies and perceived employability of university graduates from the perspective of employers in northwestern Mexico

Francisco Preciado Álvarez, Martha Beatriz Santa Ana Escobar, Fabián Ojeda Pérez, Alejandro Rodríguez Vázquez

Resumen

Esta investigación examina las competencias emprendedoras y su asociación con la empleabilidad percibida de egresados universitarios desde la perspectiva de 127 empleadores del noroeste de México. Se presenta un análisis exploratorio de los resultados agregados de un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, con muestreo por conveniencia. Las dimensiones con mayor valoración requerida fueron resolución de problemas y toma de decisiones ($M = 4.52$, $DE = 0.61$) y trabajo en equipo y liderazgo emprendedor ($M = 4.41$, $DE = 0.58$). La diferencia media no ponderada entre niveles requeridos y observados fue de 1.06 puntos; creatividad e innovación mostró la mayor brecha (1.34). El índice global de competencias observadas se asoció positivamente con la empleabilidad percibida ($r = .684$, IC del 95% aproximado $[.579, .767]$). Los hallazgos orientan propuestas de aprendizaje aplicado y vinculación universidad-empresa. El muestreo no probabilístico, la medición perceptual y las limitaciones de verificación de los datos impiden establecer causalidad, generalizar a la población nacional o evaluar la eficacia de intervenciones curriculares.

Palabras clave: competencias; empleabilidad; graduado; mercado laboral; empleador.

Francisco Preciado Álvarez

Universidad de Colima | Tecomán | Colima | México | fpreciado0@ucol.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6276-1521>

Martha Beatriz Santa Ana Escobar

Universidad de Colima | Manzanillo | Colima | México | m_santaana@ucol.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8183-6146>

Fabián Ojeda Pérez

Universidad de Colima | Tecomán | Colima | México | fojeda@ucol.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3331-7744>

Alejandro Rodríguez Vázquez

Universidad de Colima | Tecomán | Colima | México | rodriguezvazquez@ucol.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2854-0741>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v11i51.1709>

ISSN 2477-9083

Vol. 11 No. 51, julio-septiembre, 2026, e2601709

Quito, Ecuador

Enviado: junio 03, 2026

Aceptado: agosto 17, 2026

Publicado: septiembre 15, 2026

Publicación Continua



Abstract

This study examines entrepreneurial competencies and their association with the perceived employability of university graduates from the perspective of 127 employers in northwestern Mexico. It presents an exploratory analysis of aggregate results from a quantitative, nonexperimental, cross-sectional study using convenience sampling. Problem solving and decision making ($M = 4.52$, $SD = 0.61$) and teamwork and entrepreneurial leadership ($M = 4.41$, $SD = 0.58$) received the highest required-level ratings. The unweighted mean difference between required and observed levels was 1.06 points; creativity and innovation showed the largest gap (1.34). The global observed-competency index was positively associated with perceived employability ($r = .684$, approximate 95% CI [.579, .767]). The findings inform proposals for applied learning and university–business collaboration. Nonprobability sampling, perception-based measurement, and limitations in data verification preclude causal inference, national generalization, or conclusions about the effectiveness of curricular interventions.

Keywords: competencias; employability; graduate; labor market; employer.

Introducción

La formación universitaria enfrenta el desafío de desarrollar capacidades que permitan a los egresados incorporarse al trabajo y crear valor en organizaciones sujetas a cambios tecnológicos y productivos. La empleabilidad comprende recursos individuales, su movilización y las condiciones que facilitan o restringen el acceso al empleo (Hillage & Pollard, 1998). Desde esta perspectiva, conocer las valoraciones de los empleadores puede orientar la formación, aunque sus percepciones no equivalen a indicadores objetivos de contratación o permanencia laboral.

Las competencias emprendedoras abarcan conocimientos, habilidades y actitudes para transformar oportunidades e ideas en valor. El marco EntreComp las organiza en tres áreas: ideas y oportunidades, recursos y acción (Bacigalupo et al., 2016). Su aplicación trasciende la creación de empresas e incluye la iniciativa y la colaboración dentro de organizaciones existentes. No obstante, competencias transversales como el trabajo en equipo también pertenecen a otros marcos profesionales; por ello, su valoración no debe interpretarse automáticamente como evidencia de intención de emprender.

En México, Almanza Jiménez y Vargas-Hernández (2015), identificaron una relación positiva entre competencias profesionales y empleabilidad, con oportunidades para fortalecer creatividad e innovación. Morita Alexander et al. (2017), mediante teoría fundamentada, describieron cómo egresados de Querétaro adquieren competencias genéricas a través del aprendizaje informal en el trabajo. Estos estudios son complementarios: el primero examina asociaciones entre variables y el segundo explica procesos de adaptación. Ninguno permite atribuir exclusivamente a la universidad las diferencias entre lo aprendido y lo requerido en cada puesto.

La evidencia tampoco describe una insuficiencia uniforme. Hernández Jacobo et al. (2025), encontraron que la mayoría de los estudiantes participantes percibía haber adquirido las competencias del perfil de egreso, mientras que Rojas Gómez y Mogollón García (2022), reportaron satisfacción de empleadores con los egresados y áreas de mejora en competencias interpersonales. La coexistencia de valoraciones favorables y brechas sugiere que los resultados

dependen del informante, del instrumento y del contexto. Comparar la percepción del egresado sobre su formación con la demanda del empleador exige distinguir los criterios usados por cada actor.

Villarreal Castañeda y Estrada Torres (2023), identificaron la flexibilidad y adaptación al cambio, la capacidad de aprendizaje y el trabajo en equipo como competencias prioritarias en la industria maquiladora de Matamoros. Este antecedente aporta una referencia sectorial, pero no representa a todos los empleadores mexicanos. En conjunto, los estudios revisados justifican examinar las competencias emprendedoras mediante dimensiones explícitas, distinguir los niveles requeridos y observados y acotar las conclusiones al contexto de las organizaciones participantes.

El objetivo del estudio es analizar la valoración de las competencias emprendedoras y su asociación con la empleabilidad percibida de egresados universitarios en una muestra de empleadores del noroeste de México. Se busca identificar diferencias descriptivas entre niveles requeridos y observados y derivar propuestas de formación pertinentes para las instituciones de educación superior (IES). La aportación consiste en integrar ambas valoraciones y las asociaciones reportadas en una misma muestra; no se pretende demostrar un efecto causal de la formación universitaria sobre el empleo.

Competencias emprendedoras: conceptualización y dimensiones

El modelo de Spencer y Spencer (1993), entiende las competencias como características relacionadas con el desempeño y distingue conjuntos vinculados con logro, iniciativa, capacidades cognitivas y eficacia personal, entre otros. En este estudio sirve como antecedente general del instrumento; las cinco dimensiones utilizadas constituyen una adaptación de los autores y no una reproducción íntegra de una escala emprendedora validada por Spencer y Spencer. EntreComp permite situarlas en una concepción de emprendimiento orientada a crear valor, sin afirmar equivalencia psicométrica entre ambos marcos (Bacigalupo et al., 2016).

La iniciativa, la creatividad y el manejo de la incertidumbre se vinculan con la identificación y ejecución de oportunidades. El liderazgo, la colaboración y la resolución de problemas facilitan su desarrollo en contextos organizacionales. Esta articulación teórica sustenta la selección de dimensiones, pero no demuestra que sean empíricamente distintas entre sí. También exige separar la importancia que el empleador atribuye a una competencia del nivel que observa en los egresados: una valoración requerida alta puede coexistir con una valoración observada baja.

Empleabilidad y mercado laboral: perspectivas teóricas

Hillage y Pollard (1998), distinguen los activos de empleabilidad, su movilización, la presentación de las capacidades y el contexto personal y laboral. Las competencias emprendedoras pueden interpretarse como parte de esos recursos, pero la posibilidad de utilizarlas depende de las oportunidades del entorno. El presente estudio mide valoraciones de empleadores y no observa

directamente transiciones al empleo, salarios, duración de contratos o ascensos; por tanto, utiliza el término empleabilidad percibida para delimitar la variable de resultado.

González-Morales y Santana Vega (2020), proponen articular docencia, investigación, gestión y administración universitaria mediante un plan de empleabilidad. Esta perspectiva amplía el análisis más allá de asignaturas aisladas y conecta las competencias con la vinculación institucional. La relación entre capacidades y oportunidades laborales debe examinarse atendiendo tanto a la formación como a los mecanismos de transición al trabajo; las correlaciones de este estudio aportan evidencia asociativa para esa discusión, sin evaluar la efectividad de un programa curricular.

Metodología

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). El presente análisis es exploratorio y utiliza los resultados agregados del estudio, correspondientes a valoraciones de empleadores sobre competencias emprendedoras y empleabilidad percibida. La unidad de análisis es el empleador participante. La ausencia de registros individuales y salidas estadísticas originales restringe la verificación de los procedimientos y la ampliación de los análisis; por ello, se distinguen los descriptores reportados de las estimaciones aproximadas de incertidumbre calculadas con información agregada.

Participantes

La población de estudio estuvo conformada por empleadores del sector productivo formal del noroeste de México, definidos operacionalmente como directivos, gerentes o responsables del área de recursos humanos con capacidad de decisión en los procesos de contratación de personal profesional. La muestra fue seleccionada mediante un procedimiento no probabilístico por conveniencia con criterios de inclusión previamente definidos: (a) desempeñar un cargo directivo o de responsabilidad en recursos humanos; (b) contar con al menos tres años de experiencia en procesos de selección y contratación de personal; (c) haber contratado al menos un egresado universitario en los últimos dos años; y (d) pertenecer a una empresa formalmente constituida y registrada ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

La muestra estuvo conformada por 127 empleadores: servicios (38.6%, $n = 49$), comercio (24.4%, $n = 31$), industria manufacturera (18.9%, $n = 24$), construcción (9.4%, $n = 12$) y otros sectores (8.7%, $n = 11$). Las empresas de hasta 250 trabajadores representaron el 62.2% ($n = 79$), y las de más de 250, el 37.8% ($n = 48$). La antigüedad media de los participantes en el cargo fue de 8.3 años ($DE = 4.2$). El tamaño muestral corresponde a los casos reportados en el estudio, sin un cálculo a priori documentado. Su uso se justifica para describir las valoraciones de los participantes y explorar asociaciones, no para estimar parámetros poblacionales con un margen

de error determinado. La falta de un marco muestral, una tasa de respuesta y una distribución territorial detallada limita la evaluación del sesgo de selección y de la cobertura regional.

Instrumento

El instrumento se denominó Escala de Valoración de Competencias Emprendedoras para Empleadores (EVCE-E), un cuestionario ad hoc cuya descripción incluye ocho ítems sociodemográficos y organizacionales, 25 ítems de competencias y 12 de empleabilidad percibida. Las respuestas de competencias y empleabilidad utilizaron una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). Las competencias se agruparon teóricamente en iniciativa y proactividad, creatividad e innovación, tolerancia al riesgo y manejo de la incertidumbre, trabajo en equipo y liderazgo emprendedor, y resolución de problemas y toma de decisiones. Se distinguen dos valoraciones: el nivel requerido por el empleador y el observado en los egresados. La documentación conservada no permite reconstruir la asignación completa de ítems, el procedimiento de doble valoración ni las reglas de los índices; esta restricción se considera al interpretar las dimensiones y las asociaciones.

El reporte del instrumento describe la participación de cinco jueces, tres especialistas en educación superior y emprendimiento y dos directivos de recursos humanos, con una concordancia de Kendall de $W = .87$ ($p < .01$). También informa una prueba piloto con 30 empleadores distintos de la muestra definitiva, un α de Cronbach de .891 para la escala total y coeficientes entre .81 y .92 por dimensión. Estas cifras se conservan como antecedentes reportados de concordancia y consistencia interna; no se recalcularon. La estructura de cinco dimensiones constituye una organización teórica, sin evidencia factorial documentada que permita acreditar validez de constructo, convergente o discriminante.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó durante el periodo septiembre-noviembre de 2024, mediante dos modalidades complementarias: (a) formulario electrónico elaborado en Google Forms, distribuido a través de las bases de datos de cámaras empresariales, asociaciones de recursos humanos y redes de contacto institucional; y (b) aplicación presencial en eventos empresariales, foros de vinculación universidad-empresa y sesiones de cámaras industriales y de comercio de la región. En ambos casos, se garantizó el consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de la información proporcionada, conforme a los principios éticos de investigación con seres humanos.

Análisis de datos

El análisis se circunscribe a frecuencias, medias, desviaciones estándar y correlaciones de Pearson reportadas a partir de SPSS, versión 27. Los intervalos de confianza (IC) aproximados

del 95% para las cinco medias requeridas se calcularon multiplicando su error estándar —la DE dividida entre la raíz cuadrada de 127— por el valor crítico t con 126 grados de libertad y sumando y restando ese margen a cada media. Los IC de las correlaciones se obtuvieron mediante la transformación z de Fisher, asumiendo 127 pares válidos e independientes. Ambos procedimientos utilizan valores redondeados y expresan incertidumbre condicional a sus supuestos; no corrigen el sesgo de selección. No se dispone de estadísticos verificables de normalidad, homogeneidad de varianzas, linealidad o datos faltantes, por lo que los resultados correlacionales se interpretan como exploratorios. Las brechas se calculan restando las medias observadas de las requeridas y se presentan exclusivamente de forma descriptiva, sin estimaciones de dispersión pareada. Se excluyen del análisis los contrastes inferenciales por tamaño y sector empresarial.

Resultados

Se presentan el perfil de los empleadores, los niveles requeridos de competencias, las diferencias entre niveles requeridos y observados y las asociaciones con empleabilidad percibida. Las tablas distinguen los resultados agregados de los intervalos aproximados calculados a partir de ellos.

Perfil de los empleadores participantes

Del total de 127 empleadores encuestados, el 58.3% fueron hombres y el 41.7% mujeres. La edad promedio fue de 42.6 años ($DE = 8.7$). Respecto al nivel de formación, el 67.7% cuenta con licenciatura, el 28.3% con maestría y el 4.0% con doctorado. El 73.2% de los participantes manifestaron haber contratado entre 3 y 10 egresados universitarios en los últimos dos años, mientras que el 26.8% reportó haber contratado más de 10. Las áreas disciplinares de procedencia más frecuentes de los egresados contratados fueron Ciencias Administrativas (34.6%), Ingeniería (28.3%), Ciencias Sociales (18.9%) y otras áreas (18.2%).

Valoración de competencias emprendedoras por los empleadores

La Tabla 1 muestra que resolución de problemas y toma de decisiones presentó la mayor media requerida ($M = 4.52$, $DE = 0.61$), seguida de trabajo en equipo y liderazgo emprendedor ($M = 4.41$, $DE = 0.58$). Tolerancia al riesgo y manejo de la incertidumbre obtuvo la menor media ($M = 3.67$, $DE = 0.89$). El orden describe las prioridades de la muestra; no implica diferencias estadísticamente probadas entre dimensiones. La media no ponderada de las cinco medias fue de 4.18.

Tabla 1. Nivel requerido de competencias emprendedoras e intervalos de confianza aproximados

Dimensión	M	DE	IC del 95%
Resolución de problemas y toma de decisiones	4.52	0.61	[4.41, 4.63]

Dimensión	M	DE	IC del 95%
Trabajo en equipo y liderazgo emprendedor	4.41	0.58	[4.31, 4.51]
Iniciativa y proactividad	4.28	0.72	[4.15, 4.41]
Creatividad e innovación	4.03	0.81	[3.89, 4.17]
Tolerancia al riesgo y manejo de incertidumbre	3.67	0.89	[3.51, 3.83]
Media de las cinco dimensiones	4.18	—	—

Fuente: elaboración propia.

Nota. N = 127. Escala de 1 a 5. M = media; DE = desviación estándar; IC = intervalo de confianza. Los IC del 95% son aproximaciones basadas en los valores redondeados y en N = 127 por dimensión. La última fila es la media no ponderada de las cinco medias; el guion indica que no se cuenta con una DE o un IC para ese resumen.

Brecha percibida entre niveles requeridos y observados

La Tabla 2 presenta las diferencias entre los niveles que los empleadores consideran necesarios y los que observan en los egresados. La mayor brecha corresponde a creatividad e innovación (1.34 puntos), seguida de tolerancia al riesgo (1.21). La menor se encuentra en resolución de problemas (0.73). La media no ponderada de las cinco diferencias es 1.06. Estas brechas expresan valoraciones de los empleadores, no una medición directa del aprendizaje universitario ni una prueba de déficit atribuible a las IES.

Tabla 2. Brecha entre el nivel requerido por empleadores y el nivel observado en egresados

Dimensión	Nivel requerido	Nivel observado	Brecha
Iniciativa y proactividad	4.28	3.15	1.13
Creatividad e innovación	4.03	2.69	1.34
Tolerancia al riesgo	3.67	2.46	1.21
Trabajo en equipo y liderazgo	4.41	3.52	0.89
Resolución de problemas	4.52	3.79	0.73
Promedio general	4.18	3.12	1.06

Fuente: elaboración propia.

Nota. Brecha = nivel requerido – nivel observado. Escala de 1 a 5. Los valores positivos indican que el nivel requerido supera al observado. El promedio general es la media no ponderada de las cinco dimensiones. Las brechas son descriptores; no se reportan DE, IC ni pruebas de significación porque no se cuenta con la variabilidad de las diferencias pareadas.

La magnitud de las brechas permite identificar áreas de atención dentro de la muestra, pero no establecer sus causas. El desempeño observado también puede relacionarse con experiencia previa, inducción, condiciones del puesto y expectativas de contratación, variables que no fueron controladas en este análisis.

Relación entre competencias emprendedoras y empleabilidad

El índice global de competencias observadas presentó una asociación positiva con la empleabilidad percibida ($r = .684$, IC del 95% aproximado $[.579, .767]$). La Tabla 3 muestra las correlaciones por dimensión. Iniciativa y proactividad ($r = .721$) y resolución de problemas y toma de decisiones ($r = .712$) registraron los coeficientes más altos. No se compararon estadísticamente estas correlaciones entre sí. Las asociaciones expresan covariación de percepciones en un mismo momento, sin establecer efectos causales, capacidad predictiva externa o significación poblacional.

Tabla 3. Correlaciones con la empleabilidad percibida e intervalos de confianza aproximados

Dimensión	r	IC del 95%
Iniciativa y proactividad	.721	[.625, .795]
Creatividad e innovación	.654	[.541, .744]
Tolerancia al riesgo	.498	[.355, .619]
Trabajo en equipo y liderazgo	.689	[.585, .771]
Resolución de problemas y toma de decisiones	.712	[.614, .788]
Índice global de competencias emprendedoras	.684	[.579, .767]

Fuente: elaboración propia.

Nota. N = 127. r = correlación de Pearson; IC = intervalo de confianza. Los IC del 95% son aproximaciones calculadas con la transformación z de Fisher, asumiendo 127 pares válidos e independientes. Son intervalos individuales sin ajuste por comparaciones múltiples. Su interpretación es exploratoria y condicional a supuestos no verificables con los resultados agregados.

Discusión

Las asociaciones positivas son compatibles con la relación entre competencias y empleabilidad examinada por Almanza Jiménez y Vargas-Hernández (2015), pero la presente medición se circunscribe al juicio del empleador. Desde el marco de Hillage y Pollard (1998), los resultados sugieren que los participantes vinculan ciertos activos profesionales con mejores posibilidades laborales. No demuestran que esas competencias produzcan contratación o permanencia, ya que ambas variables fueron valoradas por la misma fuente y en un solo momento.

La brecha media de 1.06 puntos y el valor de 1.34 en creatividad e innovación orientan la atención hacia experiencias de aprendizaje aplicado. Morita Alexander et al. (2017), describen el papel de los procesos informales de aprendizaje en la adaptación al trabajo; este antecedente permite considerar la inducción y el acompañamiento empresarial junto con la formación universitaria. La brecha observada no autoriza a afirmar que las pedagogías universitarias sean memorísticas ni que exista un déficit estructural nacional, pues el estudio no evaluó planes de estudio, prácticas docentes o aprendizajes antes del egreso.

Existen resultados que matizan la interpretación de una desarticulación generalizada. Hernández Jacobo et al. (2025), reportaron una percepción mayoritariamente favorable sobre la adquisición del perfil de egreso, y Rojas Gómez y Mogollón García (2022), encontraron

satisfacción de empleadores junto con áreas de mejora. Estas diferencias pueden vincularse con la perspectiva del informante, los programas educativos y las exigencias del puesto; el presente diseño no permite separar esas explicaciones. Asimismo, Oosterbeek et al. (2010), encontraron efectos no significativos de un programa de educación emprendedora sobre habilidades autopercebidas y un efecto negativo sobre la intención de emprender. Este último resultado no contradice directamente nuestra correlación, porque evalúa una intervención y otro desenlace, pero advierte que una asociación favorable no garantiza la eficacia de incorporar cursos de emprendimiento.

Para el diseño curricular se propone un núcleo común de resolución de problemas, colaboración e iniciativa, acompañado de proyectos contextualizados. En organizaciones de menor tamaño pueden plantearse retos de mejora de procesos, atención al cliente o coordinación de equipos; en organizaciones de mayor escala, proyectos con evaluación de alternativas, prototipado y gestión de incertidumbre. Se trata de opciones de aplicación que deben acordarse y evaluarse con las empresas. La diferenciación propuesta responde a una estrategia pedagógica de contextualización, no a diferencias entre grupos demostradas por este análisis.

La diferenciación sectorial puede concretarse en problemas de aprendizaje: mejora de calidad en industria, experiencia del usuario en servicios y decisiones comerciales en comercio. Construcción y otros sectores requieren evidencia adicional antes de establecer prioridades propias. Un comité de vinculación por programa podría revisar anualmente los proyectos y las rúbricas de desempeño con empleadores y egresados. Esta propuesta es coherente con la articulación institucional planteada por González-Morales y Santana Vega (2020). La flexibilidad y el aprendizaje priorizados en la industria maquiladora por Villarreal Castañeda y Estrada Torres (2023), aportan un referente contextual, sin implicar que sus dimensiones sean equivalentes a las de este instrumento.

El estudio está limitado por el muestreo por conveniencia, la cobertura regional no desagregada y la ausencia de una tasa de respuesta. El diseño transversal y la valoración de ambas variables por los mismos informantes impiden atribuir causalidad y pueden introducir sesgo de método común. El trabajo con resultados agregados restringe la verificación de los supuestos, el tratamiento de valores atípicos y datos faltantes, la reconstrucción de los índices y la estimación de la variabilidad de las brechas. La evidencia psicométrica reportada no acredita validez de constructo. Los IC aproximados no subsanan estas restricciones. En consecuencia, los hallazgos se circunscriben a la descripción de las valoraciones y a la exploración de asociaciones, y las recomendaciones requieren evaluación independiente.

Conclusiones

En los 127 empleadores participantes se observó una asociación positiva entre competencias emprendedoras y empleabilidad percibida. Iniciativa y proactividad y resolución de problemas y toma de decisiones registraron las correlaciones más altas. Estos resultados se refieren a

percepciones concurrentes; no identifican predictores causales ni acreditan inserción laboral efectiva.

La mayor diferencia entre niveles requeridos y observados correspondió a creatividad e innovación. Este resultado identifica un área para explorar mediante experiencias de aprendizaje aplicado y retroalimentación de empleadores. Las diferencias de medias no permiten atribuir deficiencias al currículo universitario ni establecer prioridades nacionales. El alcance regional y el muestreo no probabilístico delimitan la transferencia de los hallazgos.

Para las IES se propone incorporar proyectos con problemas reales de las empresas y evaluar las competencias mediante productos observables, como diagnósticos, alternativas de solución, prototipos y decisiones justificadas. La vinculación debe incluir retroalimentación de empleadores y egresados para distinguir necesidades formativas de requerimientos de inducción en el puesto. Estas acciones deben probarse antes de asumir que mejorarán la empleabilidad.

La implementación puede organizarse mediante un piloto en un programa educativo, con una rúbrica común al inicio y al cierre de las prácticas profesionales. El seguimiento a seis y doce meses debería registrar contratación, permanencia, correspondencia entre puesto y formación, y valoración de supervisores. Los resultados permitirían revisar la pertinencia de los proyectos por sector y tamaño de empresa, sin reducir la formación universitaria a las demandas inmediatas de contratación.

Las investigaciones posteriores deberían validar la estructura del instrumento, registrar de forma trazable las valoraciones requeridas y observadas y estimar la variabilidad de las diferencias pareadas. Un diseño longitudinal con egresados y empleadores permitiría relacionar las percepciones con trayectorias laborales verificables. Para evaluar las propuestas curriculares resulta pertinente comparar grupos con medición inicial y final y seguimiento, considerando experiencia previa, sector, tamaño empresarial y condiciones del mercado laboral. Estas líneas permitirían contrastar la utilidad formativa de las competencias identificadas.

Referencias

- Almanza Jiménez, R., & Vargas-Hernández, J. G. (2015). Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 8(1), 110–131. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n1p110>
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, L. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2791/593884>
- González-Morales, O., & Santana Vega, L. E. (2020). Diseño de un plan de acción para la empleabilidad de los universitarios. *Education Policy Analysis Archives*, 28. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4555>

- Hernández Jacobo, A. I., Platas Jacobo, Y., & Jiménez Martínez, K. A. (2025). Las competencias profesionales adquiridas y su relación con el perfil de egreso, desde la perspectiva de los estudiantes de una institución de educación superior (IES). *CIE Academic Journal*, 4(2), 13–23. <https://doi.org/10.47300/2953-3015-v4i2-02>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- Morita Alexander, A., Escudero Nahón, A., & García Ramírez, T. (2017). Cerrando la brecha de las competencias profesionales genéricas. Un estudio de teoría fundamentada. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75(1), 45–70. <https://doi.org/10.35362/rie7511354>
- Oosterbeek, H., van Praag, M., & Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54(3), 442–454. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2009.08.002>
- Rojas Gómez, A. R. de J., & Mogollón García, F. S. (2022). Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación. *Apuntes Universitarios*, 12(4), 277–295. <https://doi.org/10.17162/au.v12i4.1246>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Villarreal Castañeda, E., & Estrada Torres, A. (2023). Competencias de empleabilidad de los egresados en educación superior: Un enfoque de la industria maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas, México. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 11(1), 94–101. <https://doi.org/10.18259/acs.2023010>

Autores

Francisco Preciado Álvarez. Doctor en Ciencias Administrativas, Profesor Investigador de Tiempo Completo.

Martha Beatriz Santa Ana Escobar. Doctora en Estudios Organizacionales; Profesora Investigadora de Tiempo Completo.

Fabián Ojeda Pérez. Doctor en Estudios Fiscales, Profesor Investigador de Tiempo Completo.

Alejandro Rodríguez Vázquez. Doctorante en Ciencias de lo Fiscal, Profesor Investigador de Tiempo Completo.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.