

Análisis de los perfiles de competencias y de la empleabilidad de los graduados universitarios de las licenciaturas en Administración de Empresas y Mercadeo

INFORME

Octubre de 2020



© **Publicaciones Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas". El Salvador, C.A.**

Ninguna parte de la presente publicación, incluyendo el diseño de su portada, podrá ser reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma o por ningún medio electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o fotocopia, sin contar con el permiso del editor.

Antiguo Cuscatlán, El Salvador, Centroamérica.
Octubre de 2020.

Equipo Investigador y autores/as del informe:

- Prof. Dr. José Ricardo Flores Pérez (dir.).  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.
- Prof. Dr. Emilio J. Morales Fernández (dir.).  [0000-0001-5446-5098](https://orcid.org/0000-0001-5446-5098)
Universidad Loyola Andalucía, España.
- Mtro. Rafael Enrique Bautista Rogel.  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.
- Mtro. Carlos Eduardo Corado López.  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.
- Prof. Mtro. Vitelio González.  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.
- Prof. Licda. Yanina Rosales de Salazar.  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.
- Prof. Dr. José Adán Vaquerano Amaya.  Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador.

Equipo de apoyo técnico:

- Licda. Karla Stephanie Solorzano Molina.
- Licda. Aracely Xiomara Rivera Rivera.

ISBN:

Depósito Legal:

Printed in El Salvador / Impreso en El Salvador

Impresión: Talleres Gráficos, UCA.

Forma recomendada de citar este trabajo:

Flores-Pérez, J.R.; Morales-Fernández, E.J.; Bautista-Rogel, R.E.; Corado-López, C.E.; González, V.; Rosales, Y. y Vaquerano-Amaya, J.A. (2020). *Análisis de los perfiles de competencias y de la empleabilidad de los graduados universitarios de las licenciaturas en Administración de Empresas y Mercadeo*. San Salvador (El Salvador): Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas".

AGRADECIMIENTOS

Los autores de la investigación agradecemos a la Dirección de Investigación y a los miembros de la Comisión de Investigación de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” la confianza depositada en el equipo para el desarrollo de la investigación. Asimismo, agradecemos a los colaboradores académicos y administrativos que han apoyado directa o puntualmente en alguna actividad su asistencia eficaz y cuidadosa.

Todas las actividades y resultados vinculados a esta investigación han sido una labor compartida por los miembros del equipo de investigación, asumiendo las funciones universitarias de investigación y proyección social y teniendo como objetivos el análisis de la realidad vinculada a la inserción laboral de los egresados universitarios y el aporte de elementos para entender esa realidad y para transformarla “*universitariamente*”, como proponía Ignacio Ellacuría SJ.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE de tablas.....	xi
ÍNDICE de gráficos.....	xiii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO	3
2.1. La empleabilidad en El Salvador.....	3
2.2. Características del mercado laboral.....	3
2.3. Caracterización del área de talento humano en las empresas en El Salvador.....	6
2.4. Caracterización de los jóvenes empleados en empresas en El Salvador.....	7
2.5. Expectativas profesionales de los estudiantes salvadoreños	7
2.6. Caracterización de las personas desempleadas desde la perspectiva de los reclutadores.....	8
2.7. El Sistema de Educación Superior de El Salvador	9
2.8. Las Instituciones de Educación Superior (IES) de El Salvador	9
2.9. Rendimiento académico de las Instituciones de Educación Superior (IES)	10
2.9.1. Estudiantes en las Instituciones de Educación Superior (IES)	10
2.9.2. Oferta y demanda de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador.....	12
3. INVESTIGACIÓN SOBRE LOS PERFILES DE COMPETENCIAS Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS DE LAS LICENCIATURAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MERCADEO.....	14
3.1. Antecedentes de la investigación.....	14
3.2. Problemática asociada a la investigación.....	14
3.3. Guías para la investigación.....	15
3.4. Ámbito de la investigación.....	16
3.5. Objetivos	16

4.	DISEÑO METODOLÓGICO	18
4.1.	Introducción	18
4.2.	Instrumentos	18
4.3.	Procedimiento	20
4.4.	Características de las muestras	20
4.4.1.	Muestra de graduados ADE	20
4.4.2.	Muestra de graduados Mercadeo	23
4.4.3.	Muestra de empresas que contratan a graduados ADE	26
4.4.4.	Muestra de gerentes y empresas que contratan a graduados Mercadeo	28
4.5.	Métodos de análisis	30
5.	RESULTADOS	33
5.1.	Análisis de las competencias genéricas y de la empleabilidad de los graduados ADE	33
5.1.1.	Análisis del grado de DESARROLLO de las competencias genéricas de los graduados ADE	33
5.1.1.1.	Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE	33
5.1.1.2.	Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los graduados ADE	34
5.1.1.3.	Comparación del grado de DESARROLLO de los perfiles de competencias definidos por empleadores y por graduados ADE	37
5.1.2.	Análisis de la IMPORTANCIA de las competencias genéricas de los graduados ADE	41
5.1.2.1.	IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE	41
5.1.2.2.	IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los graduados ADE	42
5.1.2.3.	Comparación de la IMPORTANCIA de las competencias por empleadores y graduados ADE	45
5.1.3.	Análisis de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias genéricas de los graduados ADE	49

5.1.3.1.	Grados de AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE	49
5.1.3.2.	Grados de AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los graduados ADE	51
5.1.3.3.	Comparación de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidos por empleadores y por graduados ADE.....	54
5.1.4.	Análisis de la EMPLEABILIDAD y ADECUACIÓN de los graduados ADE	58
5.1.4.1.	Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE	58
5.1.4.2.	Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los graduados ADE	59
5.1.4.3.	Comparación de los índices de ADECUACIÓN desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados ADE	61
5.2.	Análisis de las competencias genéricas y de la empleabilidad de los graduados Mercadeo	62
5.2.1.	Análisis del grado de DESARROLLO de las competencias genéricas de los graduados Mercadeo.....	62
5.2.1.1.	Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo	62
5.2.1.2.	Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los graduados Mercadeo.....	64
5.2.1.3.	Comparación del grado de DESARROLLO de los perfiles de competencias genéricas definidos por empleadores y por graduados Mercadeo.....	67
5.2.2.	Análisis de la IMPORTANCIA de las competencias genéricas de los graduados Mercadeo	70
5.2.2.1.	IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo	70
5.2.2.2.	IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los graduados Mercadeo.....	71
5.2.2.3.	Comparación de la IMPORTANCIA de las competencias definidos por empleadores y graduados Mercadeo	74

5.2.3. Análisis de los GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias genéricas de los graduados Mercadeo	77
5.2.3.1. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo	77
5.2.3.2. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los graduados Mercadeo	79
5.2.3.3. Comparación de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidos por empleadores y por graduados Mercadeo.....	81
5.2.4. Análisis de la EMPLEABILIDAD y ADECUACIÓN de los graduados Mercadeo	86
5.2.4.1. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo	86
5.2.4.2. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los graduados Mercadeo	87
5.2.4.3. Comparación de los índices de ADECUACIÓN desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados Mercadeo	88
6. CONCLUSIONES.....	90
7. BIBLIOGRAFÍA	96
8. ANEXOS	99
Anexo 1. Definición de las competencias generales utilizadas en la investigación	99
Anexo 2. Cuestionario para graduados	101
Anexo 3. Cuestionario para empleadores.....	109
Anexo 4a. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE	122
Anexo 4b. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo.....	123
Anexo 4c. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas	124
Anexo 4d. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Mercadeo	124

Anexo 5a. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov ^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE	125
Anexo 5b. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov ^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo	126
Anexos 5c y 5d. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov ^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE (5c) y por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Mercadeo (5d).....	127
Anexo 6a. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Desarrollo de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan.....	128
Anexo 6b. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Importancia de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan.....	128
Anexo 6c. Diferencias (heterogeneidad) de las Brechas medias de competencias definidas por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan.....	129
Anexo 7a. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Desarrollo de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan	129
Anexo 7b. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Importancia de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan	130
Anexo 7c. Diferencias (heterogeneidad) de las Brechas medias de competencias definidas por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan	131
Anexo 8a. Índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados ADE.....	132
Anexo 8b. Índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados Mercadeo	133

ÍNDICE de tablas

Tabla 1. Población ocupada por categoría de empresa en El Salvador (2014 y 2018).....	4
Tabla 2. Nivel salarial según nivel de escolaridad (2018).....	5
Tabla 3. Grupos ocupacionales, población ocupada y salarios promedio mensual (2018).	5
Tabla 4. Matriculaciones en Instituciones de Educación Superior de El Salvador (2014-2018).....	9
Tabla 5. Estudiantes de nuevo ingreso distribuidos por áreas de formación profesional (2015 y 2018).....	10
Tabla 6. Cobertura matricular de las IES de El Salvador por área de formación profesional (2015 y 2018).....	11
Tabla 7. Cobertura matricular de las IES de El Salvador por nivel académico y sexo (2015 y 2018).....	12
Tabla 8. Graduados de las IES de El Salvador por área de formación profesional y sexo (2015 y 2018).....	13
Tabla 9. Estatus laboral de los graduados ADE.	21
Tabla 10. Forma jurídica de la empresa en la que trabajan los graduados ADE.....	21
Tabla 11. Tamaño de las empresas en la que trabajan los graduados ADE.....	22
Tabla 12. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE.	22
Tabla 13. Tiempo trabajado por los graduados ADE.	23
Tabla 14. Rango salarial del puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE.....	23
Tabla 15. Estatus laboral de los graduados Mercadeo.	24
Tabla 16. Forma jurídica de la empresa en la que trabajan los graduados Mercadeo.	24
Tabla 17. Tamaño de las empresas en la que trabajan los graduados Mercadeo.	24
Tabla 18. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo.....	25
Tabla 19. Tiempo trabajado por los graduados Mercadeo.....	25
Tabla 20. Rango salarial del puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo.	26
Tabla 21. Forma jurídica de las empresas que contratan graduados ADE.	26
Tabla 22. Tamaño de las empresas que contratan graduados ADE.....	27
Tabla 23. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los profesionales de las empresas que contratan graduados ADE.....	27
Tabla 24. Universidades dónde han egresado los graduados ADE contratados.....	27
Tabla 25. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE contratados.....	28
Tabla 26. Forma jurídica de las empresas que contratan graduados Mercadeo.....	29

Tabla 27. Tamaño de las empresas que contratan graduados Mercadeo..... 29

Tabla 28. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los profesionales de las empresas que
contratan graduados Mercadeo..... 29

Tabla 29. Universidades dónde han egresado los graduados Mercadeo contratados
durante los dos últimos años..... 30

Tabla 30. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo contratados..... 30

Tabla 31. Desglose de las muestras..... 31

ÍNDICE de gráficos

Gráfico 1. Perfil de DESARROLLO de competencias definido por los empleadores que contratan graduados ADE.	34
Gráfico 2. Perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados ADE.....	35
Gráfico 3. Diferencias significativas entre los perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados ADE y por los empleadores que contratan graduados.	38
Gráfico 4. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE.	41
Gráfico 5. Perfiles de IMPORTANCIA de las competencias definidos por los graduados ADE.	43
Gráfico 6. Diferencias significativas entre los perfiles de IMPORTANCIA de competencias definidos por los graduados ADE y por los empleadores que contratan graduados.	47
Gráfico 7. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias de los graduados ADE desde la perspectiva de los empleadores.....	50
Gráfico 8. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por los graduados ADE.	52
Gráfico 9. Diferencias significativas entre los GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por empleadores y por los graduados ADE.	56
Gráfico 10. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados ADE.	58
Gráfico 11. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para los graduados ADE.	60
Gráfico 12. Comparación de índices de ADECUACIÓN individuales promedio de cada competencia para las empresas y para los graduados ADE.....	61
Gráfico 13. Perfil de DESARROLLO de competencias definido por los empleadores que contratan graduados Mercadeo.....	63
Gráfico 14. Perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados Mercadeo.	65
Gráfico 15. Diferencias significativas entre los perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados Mercadeo y por los empleadores.	68
Gráfico 16. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo.....	70
Gráfico 17. Perfiles de IMPORTANCIA de las competencias definidos por los graduados Mercadeo.	72

Gráfico 18. Diferencias significativas entre los perfiles de IMPORTANCIA de competencias definidos por los graduados Mercadeo y por los empleadores que contratan graduados.	75
Gráfico 19. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias de los graduados Mercadeo desde la perspectiva de los empleadores.	78
Gráfico 20. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por los graduados Mercadeo.	80
Gráfico 21. Diferencias significativas entre GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por empleadores y por los graduados Mercadeo.	84
Gráfico 22. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados Mercadeo.	86
Gráfico 23. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para los graduados Mercadeo.	87
Gráfico 24. Comparación de índices de ADECUACIÓN individuales promedio de cada competencia para las empresas y para los graduados Mercadeo.	89

1. INTRODUCCIÓN

La creciente globalización económica y financiera que ha tenido lugar durante las primeras décadas del siglo XX ha traído consigo cambios tecnológicos, sociales y económicos. Informes recientes del Foro Económico Mundial y de la OCDE señalan que nos encontramos inmersos en la cuarta revolución industrial, donde se requieren perfiles profesionales y formativos más especializados y flexibles, adaptados a los requerimientos de las nuevas tecnologías de comunicaciones, de prestación de servicios y de producción, que plantean grandes retos a las Instituciones de Educación Superior (IES).

El principal reto -y cauce de actuación- de las IES es asegurar la adecuación de la formación de los profesionales que egresan de sus aulas con las competencias¹ consideradas necesarias para responder a los desafíos que suponen las nuevas formas de trabajo del ámbito empresarial y en entornos muy diversos, nacionales e internacionales.

Conscientes de ello, las autoridades de las IES y de centros de formación técnica, han ido adoptando distintas estrategias para impulsar la innovación y el desarrollo competencial, diseñado nuevos planteamientos pedagógicos y actualizando periódicamente los planes de estudio de las titulaciones de modo que se ajusten a las necesidades presentes y futuras de las empresas y organizaciones en las que trabajarán los profesionales graduados.

Las competencias profesionales influyen en la productividad y en la competitividad a niveles micro (empresas), meso (distritos o sectores industriales) y macro (economía de un país y de una región económica).

Reconocer la importancia de los perfiles de competencias profesionales abre un campo muy amplio para la investigación académica. Es esencial conocer y analizar de manera rigurosa la realidad de la formación, desarrollo y gestión de las competencias en los centros de trabajo. Así las instituciones de formación de profesionales podrán articular propuestas bien fundamentadas para el desarrollo de los perfiles de competencias profesionales demandadas en diferentes áreas de desempeño².

¹ En el ámbito laboral, el término *competencia* se relaciona con la necesidad de predecir el éxito que una persona puede llegar a tener en el desarrollo de una función o puesto específico. Está estrechamente vinculado con la *empleabilidad*, que es la capacidad o aptitud para obtener un empleo, mantenerlo y, si es necesario, conseguir uno nuevo gracias a sus habilidades (*skills*) y actitudes. La competencia, sin embargo, no tiene porqué ser una garantía de movilidad efectiva en el mercado laboral, ni tampoco de desarrollo del potencial individual.

² The Global Competitiveness Report 2019 del World Economic Forum en el informe país de El Salvador (WEF, 2019: 202-205) señala como factor problemático para los negocios la falta de adecuación de la formación en la fuerza laboral. El desarrollo de perfiles de competencias adecuados de los trabajadores salvadoreños debería ser una prioridad para mejorar la competitividad empresarial, el desempeño y productividad laboral, así como la inserción laboral y empleabilidad de los profesionales cualificados.

La definición de los perfiles de competencias exige un enfoque integrado en el que se consideren al menos dos perspectivas relacionadas. Por un lado, los perfiles de competencias que han adquirido -a través de la formación universitaria y/o técnica- los profesionales recién graduados que acceden al mercado laboral. Por otro lado, los perfiles de competencias que necesitan las empresas y demandan a las IES y centros de formación técnica.

La comparación de ambas perspectivas permite detectar los posibles desajustes o brechas competenciales existentes en el mercado laboral, facilitando información fundamentada a las autoridades académicas de las IES para determinar si es necesario y/o conveniente realizar cambios y actualizaciones en los planes de estudios de las titulaciones que presentan brechas.

Más allá de la influencia que puedan tener las circunstancias políticas, económicas y sociales de un país en la implantación de nuevos modelos formativos, el diagnóstico de los perfiles de competencias profesionales es un insumo esencial para arbitrar las medidas necesarias y pertinentes que faciliten la obtención de un ajuste adecuado entre las necesidades de la demanda laboral y el diseño de una formación superior de calidad.

Esta es la base en la que se fundamenta la investigación presentada y que se propone como proyecto piloto para evaluar la adecuación de los perfiles de competencias profesionales de los graduados en Administración de Empresas y Mercadeo que demandan las empresas del mercado laboral salvadoreño.³

³ La importancia de desarrollar los enfoques basados en competencias en la educación superior se evidencia en distintas iniciativas internacionales, como el Proyecto Tuning para Europa y América Latina y la implantación de los Planes de Bolonia y del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en los países de la Unión Europea.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO

2.1. La empleabilidad en El Salvador

La empleabilidad se entiende como la oportunidad de un trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional (Orgemer 2002 citado por Márquez, Rojas y Tejada, 2019). El último informe país del Programa Estado de la Nación de El Salvador señalaba algunos los indicadores más significativos sobre el empleo y sus condiciones:

- En el periodo comprendido entre 2010 y 2013, el empleo aumentó aproximadamente un 1,6% por cada 1% de aumento del PIB. Aunque en mercados laborales como el salvadoreño, caracterizado la actividad informal, es conveniente utilizar de forma complementaria el indicador de subempleo (insuficiencia de horas trabajadas) referido a la calidad de la inserción laboral. El indicador de subempleo registrado entre 2010 y 2013 se mantuvo constante en el 5.5% (Programa Estado de la Nación, 2016: 180-181).
- Los indicadores relacionados con la escolaridad señalan una vinculación positiva entre el nivel educativo de acceso al mercado laboral y los ingresos recibidos. En El Salvador las tasas de desempleo de graduados universitarios son menores que el promedio nacional en un 1,1% para graduados y un 0,8% para posgraduados (Programa Estado de la Nación, 2016: 182).
- Por otro lado, en la *Executive Opinion Survey* de 2016 del Foro Económico Mundial, la educación-formación inadecuadas de la fuerza laboral fue considerada el séptimo factor (value= 4.3/7) más problemático para hacer negocios en el país (World Economic Forum, 2016: 172-173). En el informe 2019 del Foro Económico Mundial vuelve a aparecer señalada esta dificultad (World Economic Forum, 2019: 202-205), a través del indicador *facilidad para encontrar empleados habilitados* (value= 3.8/7, posición 108), incluido en el indicador compuesto *habilidades de la fuerza laboral actual* (score= 42.5/100, posición 114) del factor o pilar *Habilidades* (score= 48.4/100, posición 112).

2.2. Características del mercado laboral

En la Tabla 1 se presentan, de forma resumida, las cifras oficiales referidas a cantidad de empresas que conforman la economía de El Salvador y la cantidad de trabajadores ocupados en estas empresas.

Tabla 1. Población ocupada por categoría de empresa en El Salvador (2014 y 2018).

Categoría de empresas	Cantidad de trabajadores	Empresas constituidas legalmente			Población ocupada total		
		2014	2018	% var. 2014-18	2014	2018	% var. 2014-18
Microempresa	<11	21,946	16,278	-25.83%	68,092	54,932	-19.33%
Pequeña empresa	Entre 11 y 50	5,653	5,379	-4.85%	113,832	111,956	-1.65%
Mediana empresa	Entre 51 y 100	936	972	3.85%	64,354	67,018	4.14%
Gran empresa	Más de 100	1,101	1,076	-2.27%	441,677	476,741	7.94%
Total		29,636	23,705	-20.01%	687,955	710,647	3.30%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones del Registro Administrativo de Solvencias de Establecimientos 2019 (DIGESTYC, 2019).

Aunque la mayor cantidad de empresas son microempresas (68.67% del total de empresas en 2018) y pequeñas empresas (22.69% del total de empresas en 2018), la mayor parte de la población ocupada trabaja en empresas grandes (67.09% de la población ocupada total en 2018).

Además, se observa una disminución significativa en el tejido empresarial de la economía salvadoreña. Entre 2014 y 2018 la cantidad total de empresas constituidas legalmente ha disminuido un 20%, siendo mayor la reducción en la categoría “microempresa” (-25.83%) y habiendo una excepción en la categoría “mediana empresa”, que aumenta un 3.85%. Sin embargo, esta reducción del tejido empresarial no ha evitado el incremento de población ocupada total (3,30%), mostrando incrementos de empleo las “grandes empresas” (7.94%) y las “medianas empresas” (4.14%) frente a las disminuciones de empleo en las “microempresas” (-19.33%) y las “pequeñas empresas” (-1.65%).

Las cifras oficiales disponibles de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 (EHPM, 2018) señalan que en 2018 la población total salvadoreña estaba compuesta por 6,642,767 personas, de las cuales el 61.66% residía en áreas urbanas y el 27.1% en el Área Metropolitana de San Salvador (AMSS).

La Población en Edad de Trabajar (PET)⁴ es el 73.8% de la población total. El 53.6% de las PET tiene entre 16 y 39 años (considerado el grupo de edad más productiva), mientras que el 28.5% tienen entre 40 y 59 años y el 17.9% restante tiene 60 o más años.

Respecto a la composición de la fuerza laboral, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 (EHPM, 2018), indicaba que la Población Económicamente Activa (PEA) de El Salvador en el año 2018 ascendía a 3,004,990 personas (59,2% hombres y 40,8% mujeres).

La tasa global de participación (o cociente entre PEA y PET) es del 61.3%⁵. La tasa de ocupación es del 93.7%⁶. La tasa de desempleo es del 6.3% (2.4 puntos porcentuales

⁴ Personas de 16 años y más que realizan alguna actividad económica u ofrecen su fuerza de trabajo al mercado laboral.

⁵ 61.3 personas ocupadas por cada 100 personas en edad de trabajar.

mayor la tasa de desempleo masculina que la femenina), siendo la tasa de desempleo en jóvenes de 16 a 24 años del 13.6%.

En cifras absolutas, la población ocupada en 2018 estaba constituida por 2,814,266 personas (58.6% hombres y 41.4% mujeres). El 66.1% en el rango de edad entre 15 y 64 años, siendo el 52.6% menor de 30 años.

Las ramas de actividad económica que ocupan a la mayor parte de la población ocupada son: Comercio, hoteles y restaurantes (31.5%), Agricultura y ganadería (15.8%), Industria manufacturera (15.1%) y Servicios comunales, sociales y de salud (6.4%).

Vaquerano-Amaya y otros (2017) señalaban que en 2014 la formación de los trabajadores del mercado laboral salvadoreño era deficiente. La información disponible en 2018 (EHPM 2018) muestra que la situación no ha mejorado. La escolaridad promedio a nivel nacional es de 7.0 grados/estudiante, aunque cabe señalar que la escolaridad promedio de la población ocupada es superior (8.5 grados/estudiante). El salario promedio mensual a nivel nacional fue de \$326.87, siendo creciente la relación el nivel de escolaridad (el número de grados aprobados) y el salario promedio mensual recibido (Tabla 2).

Tabla 2. Nivel salarial según nivel de escolaridad (2018).

Grados aprobados	Promedio salarial (USD)
Ninguno	\$ 196.01
1 a 3	\$ 224.79
4 a 6	\$ 244.46
7 a 9	\$ 281.31
10 a 12	\$ 334.44
13 y más	\$ 574.18

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 (EHPM, 2018).

Por otro lado, el *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018* (PNUD, 2018) apunta la tendencia reiterada a la inserción laboral de los jóvenes en condiciones precarias. En 2017, el 61.1% de los jóvenes incluidos en la PEA estaban subempleados.

En referencia a la categoría ocupacional del empleo, en 2018 el grupo más importante de población ocupada es el grupo asalariado (56.5%); ocupando el 43.2% puestos permanentes y el 13.4% puestos temporales (EHPM, 2018). En la Tabla 3 se presentan la relación de los grupos ocupacionales y los salarios promedio mensuales (en USD).

Tabla 3. Grupos ocupacionales, población ocupada y salarios promedio mensual (2018).

Grupo ocupacional	Población ocupada	Salario promedio mensual (USD)
-------------------	-------------------	--------------------------------

⁶ 93.7 personas por cada 100 personas económicamente activas tienen un trabajo remunerado u obtenían alguna ganancia.

Grupo ocupacional	Población ocupada	Salario promedio mensual (USD)
Trabajadores no calificados	23.8%	\$ 197.47
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	7.4%	\$ 272.77
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros	14.5%	\$ 297.79
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	29.1%	\$ 304.00
Fuerzas Armadas	1.1%	\$ 325.76
Operadores de instalaciones, máquinas y montadores	7.8%	\$ 346.62
Empleados de oficina	4.7%	\$ 430.42
Técnicos y profesionales de nivel medio	5.8%	\$ 503.71
Profesionales, científicos e intelectuales	4.8%	\$ 638.03
Poder Ejecutivo, Legislativo, Directores de Administración Pública	1%	\$ 754.74

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018 (EHPM, 2018).

El 45.7% de la población ocupada se encuentra en grupos ocupacionales con salarios promedio mensuales por debajo de los 300.00 USD. Los tres últimos grupos presentan salarios por encima de los 500.00 USD y constituyen el 11.6% de la población ocupada.

2.3. Caracterización del área de talento humano en las empresas en El Salvador

Como en otros países de América Latina, la instancia organizacional encargada de la gestión del talento humano en las empresas u organizaciones públicas recibe diversas denominaciones (departamento, gerencia, unidad o jefatura) y suelen depender jerárquicamente de la Gerencia General.

En las empresas de tamaño grande se suelen denominar *Gerencia del Talento Humano* e integran varias funciones (reclutamiento, selección, elaboración de planillas, capacitación, seguridad e higiene ocupacional, desarrollo organizacional, bienestar social). Cada área puede tener hasta 5 personas y es común el uso de modelos basados en competencias.

El cargo o puesto de técnico de reclutamiento y selección es habitualmente desempeñado por una sola persona. El reclutamiento es realizado compartiendo ofertas de empleo a través de avisos en periódicos, agencias de empleo, recomendaciones de contactos, bolsas de trabajo de las universidades e Internet (Vaquerano-Amaya et al., 2017).

Las pruebas utilizadas por las empresas para evaluar las competencias de los candidatos incluyen test de conocimientos del puesto y cuestionarios psicológicos. Muchas empresas utilizan los *assessment centers* junto con pruebas basadas en competencias. También es frecuente subcontratar (*outsourcing*) procesos de reclutamiento, selección y capacitación que permiten tener acceso a personas expertas con menores costos.

2.4. Caracterización de los jóvenes empleados en empresas en El Salvador

Según el *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018*, el colectivo de personas jóvenes (edad entre 16 y 29 años) es, aproximadamente, el 25% de los habitantes y representa más del 33% de la PET de El Salvador (PNUD, 2018: 177). Asimismo, como la juventud es la etapa de la vida con mayor intensidad escolar y formativa, la proporción de jóvenes en la Población no Económicamente Activa (PNEA) es mayor (43.7%) comparada con la PNEA de personas con 30 años o más (35%). La distribución del colectivo de personas jóvenes es aproximadamente como sigue: trabaja el 49.5% (el 43.4% solo trabaja y el 6.1% estudia y trabaja), el 21.9% solo a estudia y el 28.6% no estudia ni trabaja (PNUD, 2018: 189). También la ocupación o tasa de inserción en la PEA es menor (tasa de éxito del 88%) en el colectivo de personas jóvenes frente al 95% de la población no joven (mayor de 30 años) Esto se traduce en una tasa de desempleo juvenil mayor que la correspondiente a la población de personas adultas.

Por otro lado, el *Estudio de bienestar y políticas de juventud en El Salvador* (OECD Development Centre, 2017) señala que la mayoría de los jóvenes salvadoreños comienzan a trabajar de manera informal y con salarios bajos, aunque posean cualificación para ocupar puestos de trabajo mejores. Se estima que menos del 40% de los trabajadores salvadoreños poseen estudios de especialización a nivel maestría y/o diplomados especializados en las áreas de administración de empresas, gerencia de proyectos y finanzas.

Paralelamente, parece que existe relación entre el salario recibido y la especialización que posee el trabajador, lo cual resulta congruente con la apreciación de que los empleados con especialización obtienen mejores resultados. Esta circunstancia es frecuente en puestos gerenciales, que demandan perfiles y estudios de especialización (Vaquerano et al., 2017). Asimismo, otro aspecto valorado en los procesos de selección y contratación de personal es la experiencia laboral del candidato.

2.5. Expectativas profesionales de los estudiantes salvadoreños

De las expectativas que pueden tener los estudiantes universitarios salvadoreños al finalizar su carrera universitaria se ha podido encontrar información que señala que tienen a buscar la ampliación de sus conocimientos puesto que estos sistemas no siempre se orientan a cubrir las necesidades o exigencias que piden las entidades contratantes; al mismo tiempo, se generan cambios y actualizaciones tecnológicas constantes día a día en el mercado. Por lo tanto, si bien los jóvenes tendrán educación formal, al ser inadecuada, carecerán de conocimientos, actitudes y habilidades requeridas, lo que obstaculiza un proceso de inserción laboral exitosa (Weller, 2006)

Para ello pueden recurrir a estudiar alguna especialización, cursando un diplomado o una maestría al mismo tiempo que tratan de insertarse en el ámbito laboral o empresarial.

En este sentido, a la hora de buscar un empleo los estudiantes egresados valoran que una empresa ofrezca buenas prestaciones, estabilidad y un buen clima laboral, así como un salario competitivo. Al mismo tiempo, más de la mitad de los estudiantes se plantean la

posibilidad de poner en marcha su propia empresa como una vía para obtener independencia laboral y mejorar su calidad de vida (Márquez Ramírez, Rojas López, & Tejada Romero, 2019).

Finalmente, en lo que respecta al tipo de empleos que suelen ocupar, se han encontrado datos que muestran que entre un 37% y 49% de los estudiantes universitarios de las licenciaturas en Administración de Empresas y en Mercadeo así como técnicos en Mercadeo tienden a emplearse fundamentalmente en empresas privadas (Vaquerano Amaya, Morales Fernán, Alvarado de Mejía, Flores Polanco, & Castro Freire, 2017).

2.6. Caracterización de las personas desempleadas desde la perspectiva de los reclutadores

De acuerdo con la información que ofrece un estudio realizado en 2015 con un grupo de reclutadores de talento humano entrevistados, la mayoría de las personas que acuden a las empresas reclutadoras para realizar las entrevistas tienen entre 26 y 35 años de edad y hay un marcado predominio de mujeres. Estos mismos reclutadores señalan que hay una tasa de desempleo que ronda el 50%, e indican también que las personas en esta categoría residen fundamentalmente en los municipios de Soyapango, Mejicanos, San Salvador y Apopa, cuatro de los municipios con mayor densidad poblacional del gran San Salvador.

En su mayoría, se trata de personas que han obtenido un título de bachillerato, técnico y/o una licenciatura, mayoritariamente sin experiencia laboral o con menos de 3 años de experiencia. Las destrezas que tienen más desarrolladas son el manejo de paquetes informáticos, y entre las cinco competencias que parecen tener menos desarrolladas se encuentran la perseverancia en la consecución de los objetivos, la innovación y creatividad, el compromiso con la rentabilidad de la empresa, el temple y la responsabilidad social. Las competencias que tienen que ver con el respeto, la responsabilidad personal, la conciencia organizacional, la ética y la sencillez y fortaleza parecían ser las desarrolladas.

Por otro lado (USAID, 2017), realizó una evaluación del mercado laboral salvadoreño con base en fuentes primarias recolectadas entre 80 empresas nacionales, y por medio de grupos focales. El objetivo era identificar las necesidades de contratación de la industria, las habilidades esperadas, así como las brechas de educación y capacitación de las personas jóvenes. Entre los hallazgos del estudio destaca lo siguiente:

- Existe una brecha entre las habilidades que son buscadas por quienes emplean, las cuales son consideradas prioritarias o esenciales, y las habilidades que las personas jóvenes creen poseer.
- También existe una necesidad de mejorar el conocimiento sobre el uso de herramientas y maquinaria, y la certificación en áreas técnicas.

De acuerdo con la valoración que en su momento hicieron los reclutadores que participaron en el estudio que se referencia, las competencias indispensables para optar a una plaza o puesto de trabajo son las que se relacionan con la iniciativa, la ética, la

perseverancia en la consecución de los objetivos, la responsabilidad personal y la adaptabilidad a los cambios, acompañadas de características personales, enfocadas en la eficiencia, la eficacia y la proactividad. Las carencias en estas competencias explicarían porque les resulta difícil conseguir un puesto de trabajo.

2.7. El Sistema de Educación Superior de El Salvador

El Ministerio de Educación (MINED) de El Salvador tiene la potestad y competencia para establecer un sistema de calidad académica que integre los procesos de evaluación y acreditación de las Instituciones de Educación Superior y es el organismo encargado de administrar la Ley de Educación Superior.

La Ley de Educación Superior (LES) vigente surge del Decreto Legislativo Legislativo N°468 de 2004 y regula la educación superior del país y la creación y funcionamiento de las instituciones estatales y privadas que impartirán tres funciones principales: docencia, investigación científica y proyección social. Asimismo, declara cuatro objetivos esenciales de las universidades: (i) formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios éticos; (ii) promover la investigación en todas sus formas; (iii) prestar un servicio social a la comunidad; y (iv) cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal. Y establece que la educación superior comprende tanto la educación tecnológica como la educación universitaria; y que los grados académicos correspondientes al nivel de educación superior son: técnico, profesor, tecnólogo, licenciado, ingeniero, arquitecto, maestro, doctor y especialista. Indica también que cada uno de los grados académicos debe contar con un número determinado de unidades valorativas o créditos, así como un tiempo mínimo de duración para su obtención

2.8. Las Instituciones de Educación Superior de El Salvador

A continuación, se presentan los datos oficiales de matriculaciones en las IES de El Salvador entre 2014 y 2018, distribuidas por tipos de institución educativa (Tabla 4).

Tabla 4. Matriculaciones en Instituciones de Educación Superior de El Salvador (2014-2018).

Tipo de IES	IES (2018)	Matriculaciones					
		2014	2015	2016	2017	2018	% var. 2014-18
Universidad estatal	1	47,252	46,937	46,279	49,493	50,348	6,55%
Universidades privadas	23	116,355	119,689	121,739	123,100	125,920	8,22%
Institutos especializados	11	10,911	11,032	11,297	11,918	12,813	17,43%
Institutos tecnológicos	6	1,775	1,738	1,640	1,556	1,438	-18,99%
Total	41	176,293	179,396	180,955	186,067	190,519	8,07%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones sobre Instituciones de Educación Superior 2018 (MINED, 2020).

Se observa un crecimiento sostenido del número global de matriculaciones (14,226 matrículas más entre 2014 y 2018, un 8.07% más), Las 190,519 matrículas en 2018 están

distribuidas en 21,534 (11.30%) correspondientes a carreras técnicas, 164,715 (86.46%) en carreras universitarias y 4,270 (2.24%) en posgrados (MINED, 2020). Otro elemento a destacar es que los institutos tecnológicos han reducido su matrícula entre 2014 y 2018 un 19% mientras que el resto de IES la han aumentado de forma desigual. La universidad estatal redujo su matrícula en 2015 y 2016, para volver a crecer en 2017 y 2018, acumulando un crecimiento del 6.55%. Las universidades privadas presentan el mayor aumento en valores absolutos (en 2018 aumenta 9,565 matrículas respecto a 2014, un 8.22% más) mientras que los institutos especializados tienen el mayor crecimiento relativo (17.43%) aunque no se corresponde con el mayor aumento en valores absolutos (1,902 matrículas más en 2018 respecto a 2014).

2.9. Rendimiento académico de las Instituciones de Educación Superior

2.9.1. Estudiantes en las Instituciones de Educación Superior

La información oficial publicada por el Ministerio de Educación (MINED, 2020) muestra un crecimiento sostenido desde 2015 de la matrícula estudiantil, tanto de nuevo ingreso (Tabla 5) como total (Tabla 6). En 2018 hubo 30,833 estudiantes de nuevo ingreso en las IES salvadoreñas, que suponen un crecimiento del 3.76% respecto a 2015 y una la tasa de matriculación de estudiantes de nuevo ingreso en las IES del 37.80% (30,833 estudiantes) respecto a los 81,572 estudiantes de bachillerato que se examinaron en 2018 a la Prueba de Aptitudes y Aprendizajes para Estudiantes de Educación Media (PAES).

Tabla 5. Estudiantes de nuevo ingreso distribuidos por áreas de formación profesional (2015 y 2018)

Área de formación profesional	Número de estudiantes de nuevo ingreso				
	2015	% sobre Total 2015	2018	% sobre Total 2018	% Var. 2015-18
I. Arte y arquitectura	1,134	3.82%	1,069	3.47%	-5.73%
II. Economía, administración y comercio	7,146	24.05%	7,571	24.55%	5.95%
III. Salud	5,379	18.10%	5,087	16.50%	-5.43%
IV. Ciencias	958	3.22%	944	3.06%	-1.46%
V. Agropecuaria y medio ambiente	690	2.32%	796	2.58%	15.36%
VI. Derecho	2,091	7.04%	2,174	7.05%	3.97%
VII. Humanidades	2,188	7.36%	2,074	6.73%	-5.21%
VIII. Tecnología	6,510	21.91%	7,222	23.42%	10.94%
IX. Educación	2,266	7.63%	1,870	6.06%	-17.48%
X. Ciencias sociales	1,355	4.56%	2,026	6.57%	49.52%
Total	29,717	100%	30,833	100%	3.76%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones sobre Instituciones de Educación Superior 2018 (MINED, 2020).

Es importante señalar que casi la mitad (47.97%) de las nuevas matriculaciones en 2018 pertenecen a las áreas de formación profesional *Economía, Administración y Comercio* (24.55%) y *Tecnología* (23.42%). También destacan los aumentos en las nuevas matriculaciones 2018 respecto a 2015 en las áreas *Ciencias Sociales* (49.52%), *Agropecuaria y Medio Ambiente* (15.36%), *Tecnología* (10.94%) y *Economía, Administración y Comercio* (5.95%) frente a las disminuciones en *Educación* (-17.48%), *Arte y Arquitectura* (-5.73%), *Salud* (-5.43%) y *Ciencias* (-1.46%).

Otro aspecto reseñable es la relación entre el número de estudiantes de nuevo ingreso y la cobertura matricular. Aunque entre 2015 y 2018 ha aumentado el número de estudiantes de nuevo ingreso (3.76%) y la cobertura matricular (6.20%), la proporción que representan los estudiantes de nuevo ingreso sobre el total de matriculados se ha reducido, pasando del 16.57% de la cobertura matricular de 2015 al 16.18% de la cobertura matricular de 2018 (Tabla 6).

Tabla 6. Cobertura matricular de las IES de El Salvador por área de formación profesional (2015 y 2018).

Área de formación profesional	Número de estudiantes matriculados				
	2015	% sobre Total 2015	2018	% sobre Total 2018	% Var. 2015-18
I. Arte y arquitectura	8,043	4.5%	8,418	4.42%	4.66%
II. Economía, administración y comercio	45,689	25.5%	47,851	25.12%	4.73%
III. Salud	35,336	19.7%	36,061	18.93%	2.05%
IV. Ciencias	3,333	1.9%	3,497	1.84%	4.92%
V. Agropecuaria y medio ambiente	3,624	2.0%	4,530	2.38%	25.00%
VI. Derecho	15,682	8.7%	15,769	8.28%	0.55%
VII. Humanidades	11,027	6.1%	11,664	6.12%	5.78%
VIII. Tecnología	34,176	19.1%	36,531	19.17%	6.89%
IX. Educación	13,344	7.4%	12,366	6.49%	-7.33%
X. Ciencias sociales	9,142	5.1%	13,832	7.26%	51.30%
Total	179,396	100%	190,519	100%	6.20%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones sobre Instituciones de Educación Superior 2018 (MINED, 2020).

Respecto a la cobertura matricular por áreas de formación profesional, ocurre una situación similar a las nuevas matriculaciones. Casi la mitad (44.29%) de las matriculaciones universitarias de 2018 pertenecen a titulaciones de las áreas de formación profesional *Economía, Administración y Comercio* (25.12%) y *Tecnología* (19.17%). Asimismo, los mayores incrementos 2015-18 en las matriculaciones se encuentran en las titulaciones de las áreas *Ciencias Sociales* (51.30%), *Agropecuaria y Medio Ambiente* (25.00%) y *Tecnología* (6.89%), a diferencia de la disminución de las matrículas en *Educación* (-7.33%).

La tasa neta de cobertura en educación superior fue del 26.91% en 2018, resultado del cociente de la cobertura matricular de las IES 2018 (190,519 estudiantes) y la población proyectada por la Dirección General de Estadística y Censos para el rango de edades de 19 a 23 años (708,099 habitantes).

Otro desglose interesante es la cobertura matricular por niveles académicos (Tabla 7).

Tabla 7. Cobertura matricular de las IES de El Salvador por nivel académico y sexo (2015 y 2018).

Nivel académico	2015				2018				% var. 2015-18
	Mujeres	Hombres	Total	% sobre Total 2015	Mujeres	Hombres	Total	% sobre Total 2018	
Posgrado	2,265	2,580	4,845	2.70%	2,132	2,138	4,270	2.24%	-11.87%
Universitario	70,672	83,007	153,679	85.66%	90,027	74,688	164,715	86.46%	7.18%
Técnico	10,326	10,546	20,872	11.63%	10,354	11,180	21,534	11.30%	3.17%
Total	83,263	96,133	179,396	100%	102,513	88,006	190,519	100%	6,20%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones sobre Instituciones de Educación Superior 2018 (MINED, 2020).

Asimismo, otro dato significativo reseñable de la población universitaria salvadoreña es la superioridad numérica de las mujeres matriculadas en IES (53.81% de la cobertura matricular total) conseguida en 2018 frente al 46.41% de cobertura matricular femenina en 2015.

Respecto a la cobertura matricular por niveles académicos, destaca la reducción de la cobertura matricular a nivel posgrado (-11.87%) y los incrementos de las coberturas matriculares a nivel universitario (7.18%) y técnico (3.17%), representando las matriculaciones del nivel universitario el 86.46% de la cobertura matricular total 2018.

2.9.2. Oferta y demanda de las Instituciones de Educación Superior en El Salvador

Este apartado revisa la caracterización de los graduados de IES en 2015 y 2018 (Tabla 8).

Con los graduados ocurre algo parecido a lo señalado anteriormente con la cobertura matricular, en 2015 casi la mitad (45.78%) de los graduados salvadoreños finalizaron titulaciones de las áreas de formación profesional *Economía*, *Administración y Comercio* (24.49%) y *Tecnología* (21.29%). Sin embargo, en 2018 el colectivo de graduados de titulaciones del área *Tecnología* disminuyó un 82.60% y fue sustituido en la clasificación por importancia sobre el total de graduados por el colectivo de graduados de titulaciones del área *Arte y Arquitectura* (25.95% del total de graduados).

Tabla 8. Graduados de las IES de El Salvador por área de formación profesional y sexo (2015 y 2018).

Área de formación	2015				2018				% var. 2015-18
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%	
I. Arte y arquitectura	320	344	664	2.89%	2,474	3,737	6,211	25.95%	835.39%
II. Economía, administración y comercio	2,200	3,431	5,631	24.49%	3,841	1,084	4,925	20.58%	-12.54%
III. Salud	1,083	3,467	4,550	19.79%	1,154	3,394	4,548	19.00%	-0.04%
IV. Ciencias	84	103	187	0.81%	792	1,932	2,724	11.38%	1,356.68%
V. Agropecuaria y medio ambiente	233	106	339	1.47%	708	973	1,681	7.02%	395.87%
VI. Derecho	670	904	1,574	6.85%	493	895	1,388	5.80%	-11.82%
VII. Humanidades	239	344	583	2.54%	440	513	953	3.98%	63.46%
VIII. Tecnología	3,664	1,232	4,896	21.29%	340	512	852	3.56%	-82.60%
IX. Educación	1,192	2,545	3,737	16.25%	321	141	462	1.93%	-87.64%
X. Ciencias sociales	281	552	833	3.62%	94	97	191	0.80%	-77.07%
Total	9,966	13,028	22,994	100%	10,657	13,278	23,935	100%	4.09%

Fuente: Elaboración propia a partir Vaquerano-Amaya et al. (2017) e informaciones sobre Instituciones de Educación Superior 2018 (MINED, 2020).

También destacan las áreas *Ciencias*, que aumenta un 1,356.68% la cantidad de graduados y representan el 11.38% de los graduados 2018; *Arte y Arquitectura* que crece un 835.39% y supone el 25.95% de los graduados 2018; y *Agropecuaria y Medio Ambiente*, que aumenta el 395.87% siendo el 7,02% de los graduados 2018. En el grupo de las disminuciones destacan las áreas *Educación*, que pierde un 87.64% de graduados respecto a 2015 y representan solamente el 1.93% de los graduados 2018; *Tecnología*, que reduce su cantidad de graduados un 82.60% y representan el 3,56% del los graduados 2018; *Ciencias Sociales*, que pierde el 77.07% de los graduados, aunque solo representan el 0,80% de los graduados totales 2018; y *Economía, Administración y Comercio*, que pierde un 12.54% de los graduados, aunque mantiene la segunda posición en importancia al graduar en 2018 al 20.58% de los graduados totales 2018.

3. INVESTIGACIÓN SOBRE LOS PERFILES DE COMPETENCIAS Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS DE LAS LICENCIATURAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MERCADEO

3.1. Antecedentes de la investigación

A partir de la Declaración de Bolonia (1999) y del proyecto de creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), surgieron varias propuestas internacionales con el objetivo de desarrollar puntos de referencia contextualizados en las disciplinas académicas para elaborar programas de estudio comparables, compatibles y transparentes para un marco internacional de educación superior que facilitara la formación superior y las equivalencias entre los sistemas formativos universitarios.

Los Proyectos Tuning Europa (2004), Tuning América Latina (2004-2007) y Alfa Tuning América Latina (2011-2013) han sido iniciativas innovadoras que surgieron del interés específico por la educación basada en competencias en contextos globalizados que responden a las nuevas necesidades de la sociedad con una educación más flexible, abierta y relacionada con las empresas, que ha originado transformaciones significativas en la educación mundial.

La UCA de El Salvador, además de participar en las dos ediciones del Proyecto Tuning América Latina (2007 y 2013), desarrolló una colaboración con la Asociación de Administradores de Recursos Humanos de El Salvador (AARHES) entre 2016 y 2017, apoyado por la Universidad Loyola Andalucía (España), la Universidad Evangélica de El Salvador (UEES) e INSAFORP que se materializó en la organización del Congreso Internacional de Talento Humano 2017 “*El Desarrollo de la competencias profesionales en las empresas salvadoreñas*”, celebrado en San Salvador el 24 de febrero de 2017, y en la presentación y publicación del informe de la investigación *Una aproximación al perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios que ingresan al mercado laboral en El Salvador* (Vaquerano, Morales, Alvarado, Flores y Castro, 2017).

A nivel institucional, también han sido elemento de referencia los procesos de autoevaluación de carreras realizados desde el curso 2016, especialmente el *diseño curricular* que facilita la sincronización y el alineamiento de los procesos de planeación educativa, el ordenamiento y los contenidos de los planes de estudio, en sintonía con los perfiles de egreso, los objetivos educativos y la oferta académica de asignaturas.

3.2. Problemática asociada a la investigación

Desde hace unos años es creciente el número de empresas que se quejan por la falta de trabajadores con ciertos perfiles de formación y por las carencias que presentan en sus perfiles los egresados de universitarios, que necesitan acciones de formación complementaria para acceder al primer empleo.

Asimismo, la adecuación de los conocimientos y de los perfiles de competencias de los graduados universitarios a las necesidades y requerimientos de las empresas que

demandan trabajadores cualificados plantea un reto importante para las instituciones de educación superior y señala la necesidad de actualizar de manera continua los programas formativos de las titulaciones que no satisfacen las necesidades de las empresas, desarrollando los perfiles competenciales de sus egresados para mejorar su empleabilidad y posibilitando que estos alcancen posiciones satisfactorias en el mercado laboral de titulados superiores.

Desde la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales se plantea esta investigación piloto para desarrollar una metodología de análisis de los perfiles de competencias de los estudiantes que egresan en las titulaciones de la Licenciatura en Administración de Empresas y de la Licenciatura en Mercadeo para compararlos con los perfiles de competencias que demandan las empresas en el mercado laboral salvadoreño.

Este análisis pretende obtener una actualización de los perfiles de competencias que demandan las empresas en El Salvador a los graduados universitarios de las titulaciones señaladas y de los perfiles de competencias de los graduados universitarios UCA que egresan, determinando la brecha existente entre ambos perfiles para implementar las mejoras y actualizaciones necesarias en los programas formativos de las titulaciones que sirvan para reducir la brecha y mejorar la empleabilidad de los graduados egresados de la UCA.

Algunas preguntas que orientan esta investigación son las siguientes:

- ¿Cuál es el perfil de competencias definido por los empleadores que contratan graduados UCA de Administración de Empresas y Mercadeo?
- ¿Cuál es el perfil de competencias que estiman poseer los graduados UCA de Administración de Empresas y de Mercadeo?
- ¿Cuáles son las diferencias más significativas entre los perfiles de competencias anteriores? (definición y evaluación del grado de empleabilidad del graduado).
- ¿Cuáles son las competencias más relevantes para encontrar empleo para graduados de Administración de Empresas y de Mercadeo?
- ¿Cuáles son las competencias en las que los graduados UCA de Administración de Empresas y de Mercadeo que presentan más deficiencias?
- ¿Qué cambios y mejoras se deben aplicar para actualizar y adecuar los planes de estudios de las carreras de Administración de Empresas y de Mercadeo de la UCA a las necesidades laborales de El Salvador?

3.3. Guías para la investigación

Durante las dos últimas décadas el ámbito de la educación superior ha evolucionado acompañando a las transformaciones industriales y tecnológicas a nivel global que demandan profesionales especializados, competentes y capaces de enfrentarse a trabajos y retos cambiantes que caracterizan al nuevo entorno empresarial globalizado. Esta situación ha obligado a las instituciones educativas a actualizar sus visiones y a innovar y adaptar los modelos formativos a las nuevas necesidades y tecnologías.

En el contexto actual salvadoreño, la temática del desarrollo de las competencias profesionales de los recién graduados que ingresan al mercado laboral se ha convertido

en un tema estratégico y relevante que conviene investigar en profundidad. En informe anual *The Global Competitiveness Report 2019* del Foro Económico Mundial (WEF, 2019), El Salvador se encuentra en las posiciones 109, 101 y 108 de 141 totales en los indicadores Competencias de los graduados, Calidad de la formación profesional y Facilidad para encontrar empleados capacitados (pilar 6, Competencias).

Las empresas eligen a los graduados que presentan perfiles de competencias profesionales más similares a los que necesitan para las vacantes y nuevos puestos de trabajo que surgen, mejorando la productividad y la competitividad de las empresas y, por ende, la productividad y competitividad de los países en dónde se encuentran ubicadas.

3.4. Ámbito de la investigación

Las empresas del mercado laboral salvadoreño que buscan graduados universitarios para contratar tienen especial interés por los/as graduados que presentan perfiles de competencias genéricas idénticos o similares a los perfiles de competencias de los puestos de trabajo vacantes que las personas contratadas ocuparán en la empresa.

Por otro lado, a la universidad le interesa formar y desarrollar en los estudiantes matriculados en sus titulaciones las competencias genéricas que favorecerán su inserción laboral, adecuando la formación académica a las necesidades y requerimientos de los puestos de trabajo vacantes en las empresas del mercado laboral salvadoreño:

3.5. Objetivos

El objetivo general de esta investigación es definir los perfiles de competencias genéricas de los graduados universitarios egresados de las titulaciones universitarias de Administración de Empresas y Mercadeo de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” de El Salvador, desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados.

Los objetivos específicos se pueden concretar en los siguientes:

1. Definir los perfiles de competencias de contratación más buscados por las empresas que contratan graduados universitarios de dichas titulaciones.
2. Obtener una clasificación de las competencias a partir de la mayor o menor importancia que le dan las empresas para elegir y contratar a graduados universitarios.
3. Determinar la brecha existente entre los perfiles de competencias que necesitan y contratan las empresas y los perfiles que poseen los graduados universitarios de dichas carreras.
4. Aproximar una medida de clasificación cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad y adecuación del perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios.
5. Elaborar una metodología de análisis y estudio de los perfiles de competencias genéricas que sea adaptable, para aplicarla a otras titulaciones y utilizarla en otras universidades.

Se espera que esta investigación sirva para desarrollar una metodología de análisis que facilite la actualización periódica de los perfiles de competencias genéricas que demandan las empresas a los graduados universitarios de cada titulación universitaria.

Conocer los perfiles demandados por las empresas es una necesidad estratégica para las autoridades académicas de la universidad y actualizarlos periódicamente facilitará la adopción de medidas académicas correctoras para reducir la brecha entre los perfiles de competencias que presentan los graduados y los perfiles demandados por las empresas. Para ello, la jerarquía académica (vicerrector/a académico, decano/a, director/a de carrera y profesores) podrá establecer y activar el proceso de revisión y actualización del plan de estudios de cada titulación en la que exista una brecha significativa, con el objetivo de adecuar y mejorar el perfil de competencias genéricas de los estudiantes universitarios antes de su graduación, potenciando la calidad de la formación universitaria y mejorando la empleabilidad de los estudiantes que se gradúan.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Introducción

Para recopilar la información se ha utilizado una metodología mixta que ha permitido recolectar, medir, evaluar datos sobre diversas variables, aspectos, dimensiones y componentes.

Se ha obtenido información cualitativa a través de varios grupos focales y un guion semiestructurado de entrevista con directivos y profesionales de las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal basado en los trabajos de Beneitone et al. (2007, 2014), el listado de competencias genéricas definidas por el Proyecto Tuning América Latina (2014a; 2014b) y la investigación de Vaquerano et al. (2017).

La información obtenida en el sondeo de la percepción de los profesionales sobre las competencias genéricas más requeridas y relacionadas con la inserción laboral exitosa de los graduados ha servido para definir un perfil de 13 competencias/habilidades genéricas:

1. Capacidad para actuar en nuevas situaciones (COMP_1).
2. Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2).
3. Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3).
4. Honestidad y compromiso ético (COMP_4).
5. Habilidad para el trabajo en equipo (COMP_5).
6. Capacidad de análisis y resolución de problemas (COMP_6).
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma (COMP_7).
8. Capacidad para organizar y planificar el tiempo (COMP_8).
9. Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9).
10. Capacidad de uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) (COMP_10).
11. Capacidad creativa (COMP_11).
12. Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12).
13. Habilidad orientación a resultados (COMP_13).

Para cada competencia se elaboró una definición sintética (Anexo 1) que se facilitó a los participantes con el objetivo de homogeneizar criterios y conceptos.

4.2. Instrumentos

Se diseñaron dos cuestionarios estructurados, uno para cada colectivo de participantes: graduados (ver Anexo 2) y empleadores (ver Anexo 3). La finalidad de los cuestionarios ha sido recoger información sobre el perfil de competencias genéricas demandadas por las empresas, desarrolladas por la formación en la universidad y adquirida por los

graduados universitarios. La estructura de los cuestionarios contiene los siguientes elementos:

- **Parte común**
 - ✓ **Información para los participantes y petición del consentimiento informado.** Esta parte sirve de introducción del instrumento. Está compuesta por varios apartados explicativos: sobre la naturaleza de la investigación para la que se le solicita colaboración, sobre los derechos del participante, sobre las expectativas de la participación, sobre los riesgos que conlleva la investigación para el participante., se facilitan las direcciones de correo electrónico de los miembros del equipo de investigación, se solicitan el consentimiento informado y una cuenta de email (opcional) si el participante desea recibir información, después de concluida la investigación y se adjuntan las instrucciones específicas de cumplimentación del cuestionario.
- **Partes específicas del cuestionario para graduados**
 - ✓ **Información básica del cuestionario para graduados (18 ítems).** Colectan información sobre la persona que completa el cuestionario tales como la edad, el género, los estudios universitarios obtenidos o próximos a obtener, el status laboral actual, los posibles motivos de la falta de experiencia laboral, el tipo o forma jurídica, el tamaño (número de trabajadores) y la actividad económica principal de la empresa en la que trabaja, el tiempo que lleva trabajando en la empresa y el tiempo total de trabajo, el año académico en el que comenzó a trabajar, el cargo o título y el tipo de puesto de trabajo que ocupa (dirección superior, directivo, personal cualificado, etc.), la relación de los estudios universitarios realizados y el puesto de trabajo/actividades desempeñadas, la importancia de la formación universitaria recibida respecto a su inserción laboral y el rango salarial mensual.
 - ✓ **Perfil de competencias del graduado (39 ítems).** Colectan información sobre (i) el nivel de desarrollo de 13 competencias/habilidades que ha conseguido durante su formación universitaria y considera que posee actualmente; (ii) el nivel de importancia de 13 competencias/habilidades para el desempeño satisfactorio de su trabajo actual; y (iii) el gap o brecha entre entre sus niveles de 13 competencias/habilidades y los requerimientos de su trabajo actual.
- **Partes específicas del cuestionario para empleadores**
 - ✓ **Información básica del cuestionario para empleadores (12 ítems).** Colectan información sobre la persona que completa el cuestionario tales como el género, los estudios universitarios que posee y el año de egreso, la universidad de egreso o alma mater, el tipo o forma jurídica, el tamaño (número de trabajadores) y la actividad económica de la empresa en la que trabaja, el cargo o título y el tipo de puesto de trabajo que ocupa (dirección superior, directivo, personal cualificado, etc.).

- ✓ **Contratación de graduados universitarios (5 ítems).** Solicitan información sobre la cuantía de graduados contratados por la empresa durante los 2 últimos años, la proporción de contratación de graduados-hombres versus graduadas-mujeres, las universidades de egreso de los graduados contratados y los tipos de puesto de trabajo que ocupan los graduados contratados.
- ✓ **Perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios contratados (39 ítems).** Solicita información sobre (i) el nivel de desarrollo de 13 competencias/habilidades que posee un graduado promedio o un graduado concreto cuando es contratado por la empresa; (ii) el nivel de importancia de 13 competencias/habilidades para que un graduado promedio o un graduado concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa; y (iii) el gap o brecha entre los niveles de 13 competencias/habilidades de un graduado promedio o un graduado concreto y los requerimientos del puesto de trabajo que ocupa.

4.3. Procedimiento

La recolección de datos se ha llevado a cabo de formas diferentes. Las respuestas de los graduados se han obtenido a través de cuestionarios electrónicos, accesibles online en la web de la universidad a través del Servicio de Vinculación y en Google Drive. Las respuestas de los empleadores se han obtenido a través de entrevistas telefónicas y presenciales con profesionales, realizados por Rafael Bautista Rogel (COP) y mediante un cuestionario electrónico accesibles online Google Drive. Todas las respuestas han sido obtenidas de forma voluntaria, anónima y con el consentimiento informados de los participantes en la investigación.

El trabajo de campo y la recolección de datos se ha llevado a cabo entre los meses de julio y noviembre de 2019.

4.4. Características de las muestras

Han participado 238 personas (152 mujeres y 86 hombres) pertenecientes a cuatro colectivos distintos (109 graduados universitarios de la licenciatura en ADE, 51 graduados universitarios de la licenciatura en Mercadeo, 45 gerentes de empresas que contratan graduados ADE y 33 gerentes de empresas que contratan graduados Mercadeo). Se da la circunstancia que 29 gerentes y empresas contratan a graduados de las dos titulaciones y han tenido la deferencia de responder a los dos cuestionarios.

Se ha aplicado un muestreo por conveniencia, teniendo en cuenta la facilidad de acceso a los colectivos objetivo a través de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, las Direcciones de las carreras ADE y Mercadeo, el Servicio de Vinculación y el Centro de Orientación Profesional (COP) de la universidad.

4.4.1. Muestra de graduados ADE

La submuestra de graduados de la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas está formada por 109 graduados (67 mujeres y 42 hombres), con una edad media de 25.42 años (DT= 3.258 años). Cinco graduados se encuentran desempleados y

no poseen experiencia laboral, por lo que son descartados, quedando 104 graduados. De ellos, el 91.3% (95 graduados) tienen trabajo o son emprendedores (Tabla 9).

Tabla 9. Estatus laboral de los graduados ADE.

Estatus laboral	Graduados ADE	%
Desempleados con experiencia en asociaciones sin fines de lucro	3	2,9%
Desempleados con experiencia en empresas privadas	5	4,8%
Desempleados con experiencia en empresas públicas	1	1,0%
Desempleados con experiencia laboral	9	8,7%
Empleados en organismos de cooperación internacional	2	1,9%
Empleados en asociaciones sin fines de lucro	5	4,8%
Empleados en empresas privadas	74	71,2%
Empleados en empresas públicas	8	7,7%
Emprendedores por cuenta propia	6	5,8%
Total graduados empleados y emprendedores	95	91,3%
Total graduados con experiencia laboral	104	100%
Desempleados sin experiencia laboral	5	
Total graduados con y sin experiencia laboral	109	

Fuente: Elaboración propia.

La forma jurídica de empresa más frecuente es empresa privada (72.1%), sociedad anónima (53.8%), aunque también hay graduados ADE que trabajan en empresas públicas (8,7%) y en asociaciones o fundaciones sin fines de lucro (6.7%). El 12.5% de los graduados encuestados (13) no contestaron esta pregunta (Tabla 10).

Tabla 10. Forma jurídica de la empresa en la que trabajan los graduados ADE.

Forma jurídica	Graduados ADE	%
Privada	75	72,1%
Sociedad anónima	56	53,8%
Sociedad de responsabilidad limitada	6	5,8%
Sociedad extranjera inscrita como sucursal	2	1,9%
Comerciante individual	7	6,7%
Sociedad en nombre colectivo	2	1,9%
Sociedad en comandita simple	1	1,0%
Otro	1	1,0%
Pública	9	8,7%
Empresa pública autónoma o semi-autónoma	3	2,9%
Ministerio	4	3,8%
Órgano Judicial	1	1,0%
Órgano Legislativo	1	1,0%
Asociación o Fundación Sin Fines de Lucro	7	6,7%
Fundación	1	1,0%

Forma jurídica	Graduados ADE	%
Universidad	2	1,9%
Asociación sin fines de lucro	1	1,0%
Institución educativa	1	1,0%
Organización no gubernamental	2	1,9%
NC	13	12,5%
Total	104	100%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los graduados ADE de la submuestra trabajan o han trabajado en empresas con menos de 20 trabajadores (33%), con 100-499 trabajadores (16.5%) y con más de 1,000 trabajadores (26.2%) (Tabla 11). Las actividades económicas más frecuentes de estas empresas son Banca y servicios financieros (18.4%), Telecomunicaciones (9.7%) y Retail-ventas varias y Organizaciones gubernamentales (9.7% cada una).

Tabla 11. Tamaño de las empresas en la que trabajan los graduados ADE.

Tamaño	Graduados ADE	%
Menos de 10 trabajadores	20	19,4%
De 10 a 19 trabajadores	14	13,6%
De 20 a 49 trabajadores	6	5,8%
De 50 a 99 trabajadores	10	9,7%
De 100 a 499 trabajadores	17	16,5%
De 500 a 999 trabajadores	9	8,7%
De 1000 y más trabajadores	27	26,2%
Total	103	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 42.7% de los graduados ADE ocupa puestos técnicos cualificados, el 22.3% ocupa puestos técnicos especializados y altamente cualificados, otro 31.1% ocupa cargos directivos intermedios y superiores y solo el 3.9% ocupa puestos operativos (Tabla 12).

Tabla 12. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE.

Tipo de puesto de trabajo	Graduados ADE	%
Director General	3	2,9%
Gerente	9	8,7%
Jefe intermedio	13	12,6%
Coordinador	7	6,8%
Puesto técnico especializado y altamente cualificado	23	22,3%
Puesto técnico cualificado	44	42,7%
Puesto operativo	4	3,9%
Total	103	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 39.8% de los graduados ADE tiene menos de 2 años de experiencia laboral y la mayoría (53.4%) lleva menos de 1 año en su último trabajo (Tabla 13). El 36.5% comenzaron a trabajar después de concluir el 2º año de estudios. Un 68.9% de los graduados ADE señala que los puestos de trabajo que han ocupado están relacionados con los estudios cursados (M= 6.89/10, DT= 1.890) y el 70.7% indica que la formación universitaria recibida ha tenido una importancia entre media y elevada en relación con su inserción laboral (M= 7.07/10, DT= 2.176).

Tabla 13. Tiempo trabajado por los graduados ADE.

Tiempo trabajado	Graduados ADE			
	Empresa actual	%	Total	%
Menos de 6 meses	34	33,0%	8	7,8%
Entre 6 y 12 meses	21	20,4%	14	13,6%
Entre 1 año y 2 años	13	12,6%	19	18,4%
Entre 2 años y 5 años	21	20,4%	38	36,9%
Más de 5 años	14	13,6%	24	23,3%
Total	103	100%	103	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 60.4% de los graduados ADE que han respondido a la pregunta sobre el rango salarial de su último puesto de trabajo (32) afirma recibir un salario inferior a 500 USD mensuales, mientras que otro 7.5% (4) afirma recibir más de 900 USD mensuales (Tabla 14).

Tabla 14. Rango salarial del puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE.

Rango salarial del puesto de trabajo	Graduados ADE	%
Menos de 300 dólares mensuales	8	7,7%
Entre 300 y 500 dólares mensuales	24	23,1%
Entre 501 y 700 dólares mensuales	13	12,5%
Entre 701 y 900 dólares mensuales	4	3,8%
Más de 900 dólares mensuales	4	3,8%
NC	51	49,0%
Total	104	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.4.2. Muestra de graduados Mercadeo

La submuestra de graduados de la licenciatura en Mercadeo está formada por 51 graduados (38 mujeres y 13 hombres), con una edad media de 24.35 años (DT= 1.842 años). Tres graduados se encuentran desempleados y no poseen experiencia laboral, por lo que son descartados, quedando 48 graduados. De ellos, el 81.3% (39 graduados) tienen trabajo o son emprendedores (Tabla 15).

Tabla 15. Estatus laboral de los graduados Mercadeo.

Estatus laboral	Graduados Mercadeo	%
Desempleados con experiencia en empresas privadas	9	18,8%
Desempleados con experiencia laboral	9	18,8%
Empleados en organismos de cooperación internacional	1	2,1%
Empleados en empresas privadas	37	77,1%
Emprendedores por cuenta propia	1	2,1%
Total graduados empleados y emprendedores	39	81,3%
Total graduados con experiencia laboral	48	100%
Desempleados sin experiencia laboral	3	
Total graduados con y sin experiencia laboral	51	

Fuente: Elaboración propia.

La forma jurídica de empresa más frecuente es empresa privada (100%), sociedad anónima (64.6%) y comerciante individual (12.5%) (Tabla 16).

Tabla 16. Forma jurídica de la empresa en la que trabajan los graduados Mercadeo.

Forma jurídica	Graduados Mercadeo	%
Privada	48	100,0%
Sociedad anónima	31	64,6%
Sociedad de responsabilidad limitada	2	4,2%
Sociedad extranjera inscrita como sucursal	2	4,2%
Comerciante individual	6	12,5%
Sociedad en nombre colectivo	1	2,1%
Sociedad en comandita simple	1	2,1%
Otro	5	10,4%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los graduados Mercadeo de la submuestra trabajan o han trabajado en empresas con menos de 20 trabajadores (25%), con 20-49 trabajadores (20.8%) y con más de 1,000 trabajadores (20.8%) (Tabla17). Las actividades económicas más frecuentes de estas empresas son Banca y servicios financieros (16.7%), Retail y ventas varias (12.5%) y Publicidad, comunicaciones y marketing (10.4%).

Tabla 17. Tamaño de las empresas en la que trabajan los graduados Mercadeo.

Tamaño	Graduados Mercadeo	%
Menos de 10 trabajadores	10	20,8%
De 10 a 19 trabajadores	2	4,2%
De 20 a 49 trabajadores	10	20,8%
De 50 a 99 trabajadores	3	6,3%
De 100 a 499 trabajadores	8	16,7%
De 500 a 999 trabajadores	5	10,4%

Tamaño	Graduados Mercadeo	%
De 1000 y más trabajadores	10	20,8%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 45.8% de los graduados Mercadeo ocupa puestos técnicos cualificados, un 12.5% ocupa puestos técnicos especializados y altamente cualificados, otro 35.4% ocupa cargos directivos intermedios y superiores y solo el 6.3% ocupa puestos operativos (Tabla 18).

Tabla 18. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo.

Tipo de puesto de trabajo	Graduados Mercadeo	%
Director General	1	2,1%
Gerente	3	6,3%
Jefe intermedio	4	8,3%
Coordinador	9	18,8%
Puesto técnico especializado y altamente cualificado	6	12,5%
Puesto técnico cualificado	22	45,8%
Puesto operativo	3	6,3%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los graduados Mercadeo (50%) tiene menos de 2 años de experiencia laboral y el 52.1% lleva menos de 1 año en su último trabajo (Tabla 19). El 25% comenzaron a trabajar después de concluir el 2º año de estudio. Un 62.6% de los graduados Mercadeo señala que los puestos de trabajo que han ocupado están relacionados con los estudios que han cursado ($M= 6.26/10$, $DT= 2.262$) y el 69.5% indica que la formación universitaria recibida ha tenido una importancia entre media y elevada en relación con su inserción laboral ($M= 6.95/10$, $DT= 2.449$)

Tabla 19. Tiempo trabajado por los graduados Mercadeo.

Tiempo trabajado	Graduados Mercadeo			
	Empresa actual	%	Total	%
Menos de 6 meses	11	22,9%	6	12,5%
Entre 6 y 12 meses	14	29,2%	10	20,8%
Entre 1 año y 2 años	12	25,0%	8	16,7%
Entre 2 años y 5 años	10	20,8%	19	39,6%
Más de 5 años	1	2,1%	5	10,4%
Total	48	100%	48	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 55.3% de los graduados Mercadeo que han respondido a la pregunta sobre el rango salarial de su último puesto de trabajo (38) afirma recibir un salario inferior a 500 USD

mensuales, mientras que otro 13.2% (5) afirma recibir más de 900 USD mensuales (Tabla 20).

Tabla 20. Rango salarial del puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo.

Rango salarial del puesto de trabajo	Graduados Mercadeo	%
Menos de 300 dólares mensuales	4	8,3%
Entre 300 y 500 dólares mensuales	17	35,4%
Entre 501 y 700 dólares mensuales	7	14,6%
Entre 701 y 900 dólares mensuales	5	10,4%
Más de 900 dólares mensuales	5	10,4%
NC	10	20,8%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3. Muestra de empresas que contratan a graduados ADE

La submuestra de empresas que han contratado durante los dos últimos años a 347 graduados de la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) está formada por 45 profesionales (27 mujeres y 18 hombres). Todos poseen títulos universitarios (el 6.7% posee maestría), predominando los licenciados en Psicología (55.6%), en ADE (15.6%) y en Administración de Recursos Humanos (8.9%), egresados de las universidades Centroamericana-UCA (46.7%), Francisco Gavidia-UFG (13.3%), Tecnológica-UTEC (11.1%) y José Matías Delgado-UJMD (8,9%).

La forma jurídica predominante es empresa privada (91.1%) del tipo sociedad anónima (86.8%) (Tabla 21).

Tabla 21. Forma jurídica de las empresas que contratan graduados ADE.

Forma jurídica	Contratan graduados ADE	%
Privada	41	91,1%
Sociedad anónima	39	86,7%
Sociedad de responsabilidad limitada	1	2,2%
Sociedad extranjera inscrita como sucursal	1	2,2%
Pública (empresa pública autónoma o semi-autónoma)	1	2,2%
Asociación o Fundación Sin Fines de Lucro	1	2,2%
Organismo de Cooperación Internacional	2	4,4%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tamaño de la empresa, predominan las empresas con más de 100 trabajadores, grandes y muy grandes (68.9%) (Tabla 22). Las actividades económicas más frecuentes de estas empresas son Banca y servicios financieros (15.6%), Telecomunicaciones (11.1%) y Construcción y bienes raíces (8.9%).

Tabla 22. Tamaño de las empresas que contratan graduados ADE.

Tamaño	Contratan graduados ADE	%
Menos de 10 trabajadores	2	4,4%
De 10 a 19 trabajadores	3	6,7%
De 20 a 49 trabajadores	4	8,9%
De 50 a 99 trabajadores	5	11,1%
De 100 a 499 trabajadores	16	35,6%
De 500 a 999 trabajadores	7	15,6%
De 1000 y más trabajadores	8	17,8%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 77.8% de los profesionales ocupan cargos directivos intermedios y superiores, mientras que el restante 22.2% ocupa puestos técnicos cualificados y altamente cualificados (Tabla 23).

Tabla 23. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los profesionales de las empresas que contratan graduados ADE.

Tipo de puesto de trabajo	Contratan graduados ADE	%
Director	3	6,7%
Gerente de área o departamento	14	31,1%
Jefatura	7	15,6%
Coordinación	11	24,4%
Puesto técnico, analista senior y altamente cualificado	7	15,6%
Puesto técnico cualificado, analista junior	3	6,7%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

De los 347 graduados ADE contratados durante los últimos dos años por las 45 empresas de la muestra, más de la mitad de las empresas (57.8%) han contratado a más de 5 graduados ADE durante los últimos dos años. A continuación, se facilitan los principales valores estadísticos descriptivos de la muestra: $M= 7.71$, $Me= 5$, $Mo= 4$, $DT= 6.225$, $Mín.= 1$, $Máx.= 30$. Por otro lado, la mayoría de las empresas (33 de 45, el 73.3%) señalan que contratan graduados ADE hombre y mujeres en la misma proporción mientras que el 17.8% señala que contratan más mujeres que hombres.

En referencia a las universidades de donde egresan los graduados ADE que las empresas encuestadas han contratado, destacan las universidades Centroamericana-UCA (71.1%), Francisco Gavidia-UFG (42.2%), ESEN (37.8%), José Matías Delgado-UJMD (31.1%) y Tecnológica-UTEC (28.9%) (Tabla 24).

Tabla 24. Universidades dónde han egresado los graduados ADE contratados.

Universidades de egreso	Empresas que han contratado graduados ADE	%
-------------------------	---	---

Universidades de egreso	Empresas que han contratado graduados ADE	%
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)	32	71,1%
Universidad de El Salvador	12	26,7%
Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN)	17	37,8%
Escuela Mónica Herrera	1	2,2%
Universidad José Matías Delgado	14	31,1%
Universidad Don Bosco	4	8,9%
Universidad Francisco Gavidia	19	42,2%
Universidad Tecnológica	13	28,9%
Universidad Andrés Bello	2	4,4%
Otra	2	4,4%

Fuente: Elaboración propia.

Las empresas mencionan los graduados ADE han sido contratados para ocupar puestos técnicos cualificados (60%), de coordinación (51.1%), analistas senior y altamente cualificados (48.9%) y jefaturas (40%). Solo una empresa (2.2%) reconocer haber contratado un graduado ADE que ocupa el cargo de Gerente General y otras cinco (11.1%) empresas señalan que los graduados ADE contratados ocupan puestos operativos (Tabla 25).

Tabla 25. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados ADE contratados.

Tipo de puesto de trabajo	Contratan graduados ADE	%
Gerente General	1	2,2%
Gerente de Área o Departamento	13	28,9%
Jefatura	18	40,0%
Coordinación	23	51,1%
Puesto técnico, analista senior y altamente cualificado	22	48,9%
Puesto técnico cualificado, analista junior	27	60,0%
Puesto Operativo	5	11,1%

Fuente: Elaboración propia.

4.4.4. Muestra de gerentes y empresas que contratan a graduados Mercadeo

La submuestra de empresas que han contratado durante los dos últimos años a 199 graduados de la licenciatura en Mercadeo está formada por 33 profesionales (20 mujeres y 13 hombres). Todos poseen títulos universitarios (el 3% posee maestría), predominando los licenciados en Psicología (69.7%) y en ADE (15.2%), egresados de las universidades Centroamericana-UCA (54.5%), Francisco Gavidia-UFG (12.1%), Tecnológica-UTEC (12.1%) y José Matías Delgado-UJMD (9,1%).

La forma jurídica predominante es empresa privada (97%) del tipo sociedad anónima (90.9%) (Tabla 26).

Tabla 26. Forma jurídica de las empresas que contratan graduados Mercadeo.

Forma jurídica	Contratan graduados Mercadeo	%
Privada	32	97,0%
Sociedad anónima	30	90,9%
Sociedad de responsabilidad limitada	1	3,0%
Sociedad extranjera inscrita como sucursal	1	3,0%
Organismo de Cooperación Internacional	1	3,0%
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tamaño de la empresa, predominan las empresas con más de 100 trabajadores, grandes y muy grandes (72.7%) (Tabla 27). Las actividades económicas más frecuentes de estas empresas son Telecomunicaciones (15.2%), Banca y servicios financieros y Construcción-bienes raíces (12.1% cada una) y Publicidad, Comunicaciones y Marketing (9.1%).

Tabla 27. Tamaño de las empresas que contratan graduados Mercadeo.

Tamaño	Contratan graduados Mercadeo	%
Menos de 10 trabajadores	1	3,0%
De 20 a 49 trabajadores	5	15,2%
De 50 a 99 trabajadores	3	9,1%
De 100 a 499 trabajadores	13	39,4%
De 500 a 999 trabajadores	5	15,2%
De 1000 y más trabajadores	6	18,2%
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 78.8% de los profesionales ocupan cargos directivos intermedios y superiores, mientras que el restante 21.2% ocupa puestos técnicos cualificados y altamente cualificados (Tabla 28).

Tabla 28. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los profesionales de las empresas que contratan graduados Mercadeo.

Tipo de puesto de trabajo	Contratan graduados Mercadeo	%
Gerente de área o departamento	10	30,3%
Jefatura	7	21,2%
Coordinación	9	27,3%
Puesto técnico, analista senior y altamente cualificado	6	18,2%
Puesto técnico cualificado, analista junior	1	3,0%
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a las universidades de donde egresan los graduados Mercadeo que las empresas encuestadas han contratado, destacan las universidades Centroamericana-UCA (72.7%), Escuela Mónica Herrera (45.5%), José Matías Delgado-UJMD (30.3%) y Francisco Gavidia-UFG (15.2%) (Tabla 29).

Tabla 29. Universidades dónde han egresado los graduados Mercadeo contratados durante los dos últimos años.

Universidades de egreso	Empresas que han contratado graduados Mercadeo	%
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)	24	72,7%
Universidad de El Salvador	3	9,1%
Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN)	3	9,1%
Escuela Mónica Herrera	15	45,5%
Universidad José Matías Delgado	10	30,3%
Universidad Don Bosco	1	3,0%
Universidad Francisco Gavidia	5	15,2%
Universidad Tecnológica	2	6,1%

Fuente: Elaboración propia.

Las empresas mencionan que los graduados Mercadeo han sido contratados para ocupar puestos técnicos cualificados (69.7%), analistas senior y altamente cualificados (54.5%) y cargos directivos intermedios y superiores (33.3% puestos de coordinación, 27.3% puestos de jefatura y 18.2% puestos de gerencia). Solo una empresa (3%) reconocer haber contratado un graduado Mercadeo que ocupa un puesto operativo (Tabla 30).

Tabla 30. Tipo de puesto de trabajo que ocupan los graduados Mercadeo contratados.

Tipo de puesto de trabajo	Contratan graduados Mercadeo	%
Gerente de Área o Departamento	6	18,2%
Jefatura	9	27,3%
Coordinación	11	33,3%
Puesto técnico, analista senior y altamente cualificado	18	54,5%
Puesto técnico cualificado, analista junior	23	69,7%
Puesto Operativo	1	3,0%

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Métodos de análisis

Los perfiles medios de competencias genéricas para graduados ADE y graduados Mercadeo definidos por los graduados y por los empleadores se han obtenido de las cuatro submuestras definidas en el subapartado anterior.

En la Tabla 31 se desglosan las 4 submuestras extraídas que constituyen la información primaria básica para el análisis de los perfiles de competencias genéricas de los graduados y empleadores.

Tabla 31. Desglose de las muestras.

Muestras	Graduados ADE	Graduados Mercadeo
Graduados Total	104	48
• <i>Con empleo</i>	89	38
• <i>Desempleados con experiencia</i>	9	9
• <i>Emprendedores</i>	6	1*
Empleadores (graduados contratados durante los 2 últimos años)	45 (347)	33 (199)

*No se ha considerado este registro individual. Se ha utilizado en la muestra Graduados Total.
Fuente: Elaboración propia.

Para cada muestra parcial (graduados ADE, graduados Mercadeo, empleadores ADE y empleadores Mercadeo) se han calculado los perfiles medios de competencias de los niveles de Desarrollo, de Importancia y de Ajuste y Brechas (Anexos 4a, 4b, 4c y 4d). Con los test de Kolmogorov-Smirnov (corrección de significación de Lilliefors incluida) y Shapiro Wilks (para muestras con menos de 50 observaciones), se ha analizado la normalidad de las distribuciones considerando las 13 competencias (Anexos 5a, 5b, 5c y 5d). Pocas distribuciones ha satisfecho el requisito de normalidad y los criterios simetría y curtosis, necesarios para poder aplicar pruebas paramétricas de inferencia estadística (ANOVA y Test T de contraste de igualdad de medias). Posiblemente por los reducidos tamaños muestrales.

A continuación, se ha analizado la existencia de diferencias entre las distribuciones muestrales de las competencias. Para ello, se ha utilizado la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, que evalúa la heterogeneidad de dos muestras independientes. Si se acepta la hipótesis nula de este contraste, las dos distribuciones comparadas se consideran heterogéneas y, por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambas distribuciones. Por el contrario, si la hipótesis nula es rechazada, se admite la homogeneidad de las distribuciones, presentando ambas distribuciones medias y desviaciones estándar similares.

Por último, en relación con la empleabilidad y la adecuación de los perfiles de competencias de los graduados ADE y Mercadeo, se han calculado

• **A partir de las muestras parciales de graduados:**

- ✓ La *tasa objetiva de ocupación*, que es el cociente entre el número de graduados que señalan en el cuestionario que se encuentran empleados y el tamaño total de la muestra parcial de graduados.
- ✓ El *índice de adecuación individual de cada competencia y graduado*, que se obtiene restando a la unidad el cociente entre la brecha señalada para la competencia por el graduado y el valor máximo posible de la brecha (10).
- ✓ El *índice de adecuación individual promedio de cada competencia para los graduados*, que se obtiene restando a la unidad el cociente entre la brecha promedio de la competencia para el colectivo de graduados y el valor máximo posible de la brecha (10).

- ✓ El *índice de adecuación global del graduado*, que se obtiene ponderando el promedio de los índices de adecuación individuales de cada competencia con la importancia señalada por el graduado para cada competencia.
- ✓ El *promedio del índice de adecuación global de los graduados*, que es el promedio de los índices de adecuación globales de cada uno de los graduados.
- **A partir de las muestras parciales de empresas que contratan graduados:**
 - ✓ El *índice de adecuación individual de cada competencia y empresa* se obtiene restando a la unidad el cociente entre la brecha señalada para la competencia por la empresa y el valor máximo posible de la brecha (10).
 - ✓ El *índice de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* se obtiene restando a la unidad el cociente entre la brecha media de cada empresa ponderada con los graduados contratados por la empresa y el valor máximo posible de la brecha (10).
 - ✓ El *índice de adecuación global de la empresa* se obtiene ponderando el promedio de los índices de adecuación individuales de cada competencia con la importancia señalada por la empresa para cada competencia.
 - ✓ El *promedio del índice de adecuación global de las empresas* es el promedio de los índices de adecuación globales de cada una de las empresas.

Además del cálculo de los índices, se han representado gráficamente los índices de adecuación individuales *promedio de cada competencia para los graduados y para las empresas* en forma de *perfiles de adecuación* y se han comparado y señalado las competencias en las que se observan similitudes y diferencias.

5. RESULTADOS

5.1. Análisis de las competencias genéricas y de la empleabilidad de los graduados ADE

Esta sección presenta los grados o niveles de desarrollo medio, la importancia media y los grados de ajuste y brechas medias de las competencias genéricas que los empleadores estiman que poseen los graduados ADE contratados y los valores que los graduados ADE consideran que presentan sus perfiles individuales. Asimismo, estos perfiles son comparados, analizando la existencia de diferencias.

Incluye con un apartado dedicado al análisis de la empleabilidad y adecuación cualitativa de los perfiles de competencias desde las perspectivas tanto de las empresas que los contratan como de los graduados contratados.

5.1.1. Análisis del grado de DESARROLLO de las competencias genéricas de los graduados ADE

En este apartado se presentan los grados o niveles de desarrollo medio de las competencias genéricas que los graduados de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) estiman poseer y que los empleadores estiman que poseen los graduados contratados. También se comparan y analizan, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de desarrollo de competencias estimados.

5.1.1.1. Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE

Esta parte del cuestionario fue respondida por 45 empleadores que contrataron graduados ADE durante los dos últimos años.

En el Gráfico 1 se representan los valores promedio de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los empleadores estiman que poseen los graduados contratados (valores del Anexo 4c y representados por línea continua coloreada) y el valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de desarrollo superiores o inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias.

En la representación gráfica de ambos perfiles se observa que en 10 competencias los empleadores señalan que los graduados ADE contratados presentan valores promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor $M=7.3041$):

- ✓ Honestidad y compromiso ético, COMP_4, desarrollo: 8.6167).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, COMP_2, desarrollo: 7.9481).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio, COMP_12, desarrollo: 7.7320).

- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 7.6455).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 7.6225).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 7.3948).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.3833).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.3660).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.3285).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.3141).

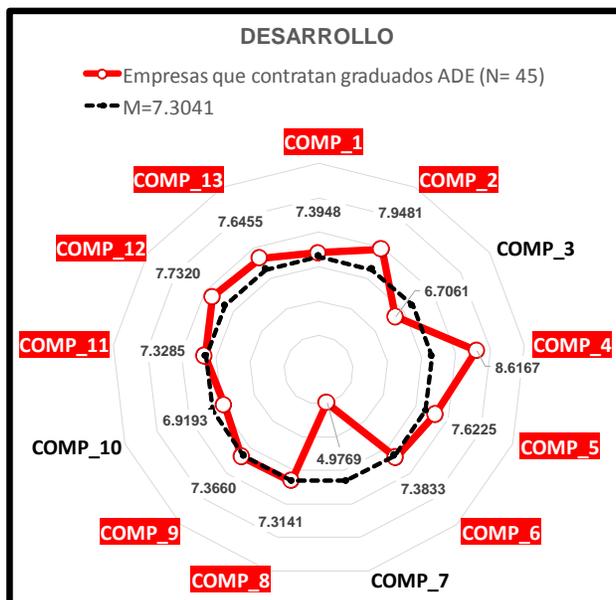


Gráfico 1. Perfil de DESARROLLO de competencias definido por los empleadores que contratan graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

De manera complementaria, las tres competencias restantes muestran valores promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 4.9769).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 6.7061).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 6.9193).

5.1.1.2. Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los graduados ADE

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 104 graduados ADE, de los cuales 89 (85.57%) son empleados, 9 (8.65%) son desempleados con experiencia y 6 (5.77%) son emprendedores por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 2.A, 2.B, 2.C y 2.D) se representan los valores promedio de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los graduados ADE estiman poseer (valores del Anexo 4a y representados por línea continua coloreada) y el valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las

competencias señala las competencias con valores promedio de desarrollo superiores o inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias.

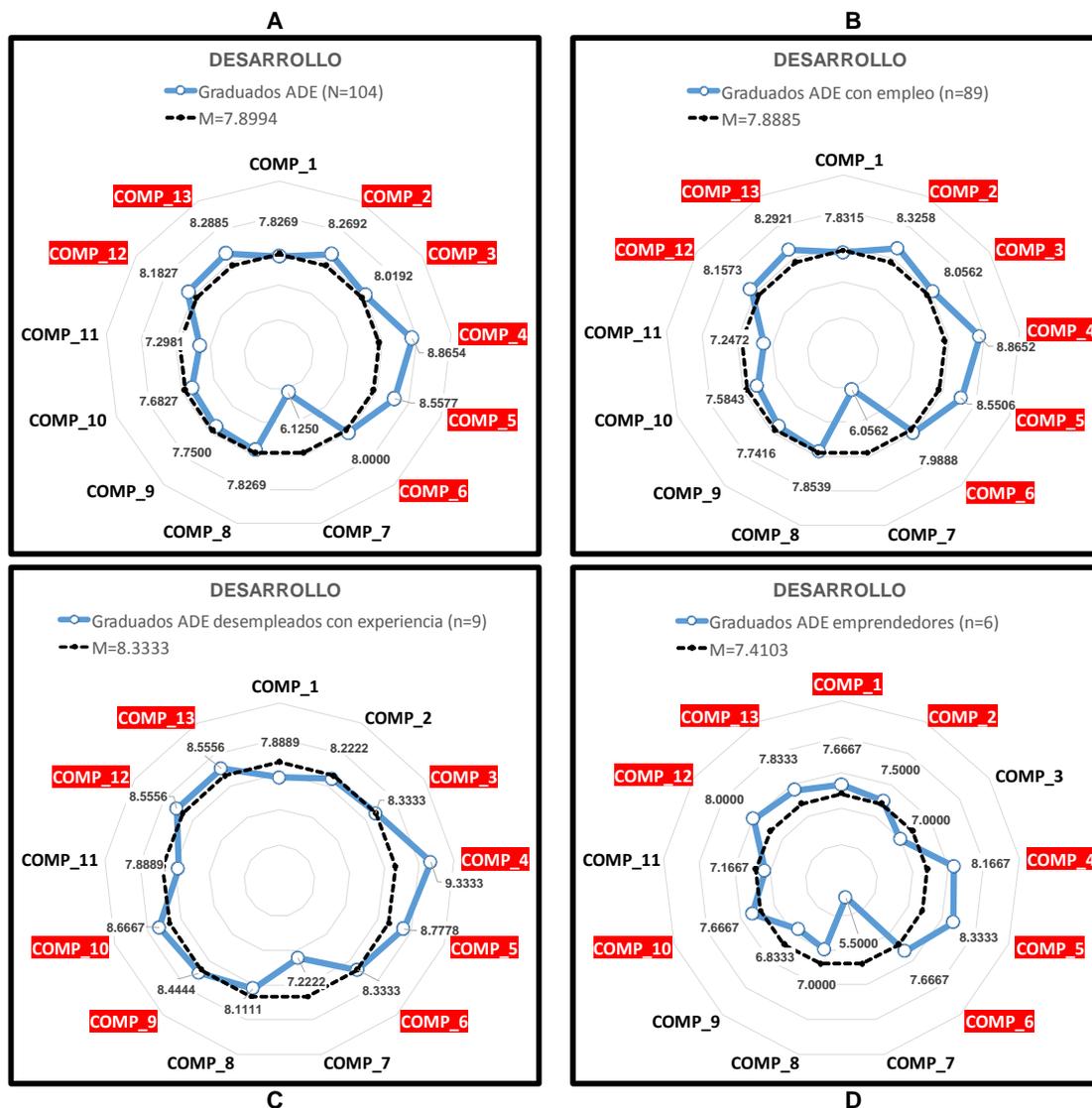


Gráfico 2. Perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de desarrollo de competencias que los graduados ADE estiman poseer, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

- El **grupo completo de graduados ADE** (gráfico 2.A y Anexo 4a) estima que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M= 7.8994) en siete competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 8.8654).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.5577).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 8.2885).

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.2692).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.1827).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 8.0192).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 8.0000).

De manera complementaria, en las seis competencias restantes el grupo completo de graduados ADE considera que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 6.1250).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.2981).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.6827).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.7500).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y organizar y planificar el tiempo (COMP_8) con el mismo nivel de desarrollo (7.8269).

- El **grupo de graduados ADE con empleo** (gráfico 2.B y Anexo 4a) considera que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M= 7.8885) en las mismas siete competencias que el grupo completo de graduados ADE:

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 8.8652).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.5506).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 8.2921).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.1573).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.0562).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 8.0192).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.9888).

Asimismo, el grupo de graduados ADE con empleo estima que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global en las seis competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 6.0562).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.2472).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.5843).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.7416).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 7.8315).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.8539).

- El **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** (gráfico 2.C y Anexo 4a) considera que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M= 8.3333) en ocho competencias:

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.3333).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.7778).

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 8.6667).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) y orientación a resultados (COMP_13) con el mismo nivel de desarrollo (8.5556).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 8.4444).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) y análisis y resolución de problemas (COMP_6) con el mismo nivel de desarrollo (8.3333).

Consecuentemente, en las cinco competencias restantes el grupo de graduados ADE desempleados con experiencia considera que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 7.2222).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y creatividad (COMP_11) con el mismo nivel de desarrollo (7.8889).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 8.1111).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.2222).

- El **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** (gráfico 2.D y Anexo 4a) estima que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M= 7.4103) en ocho competencias:

- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.3333);
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 8.1667);
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.0000);
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 7.8333);
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1), análisis y resolución de problemas (COMP_6) y uso de TIC (COMP_10) con el mismo nivel de desarrollo (7.6667);
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 7.5000);

De manera complementaria, en las cinco competencias restantes el grupo completo de graduados ADE estima que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 5.5000).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 6.8333).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) y organizar y planificar el tiempo (COMP_8) con el mismo nivel de desarrollo (7.0000).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.1667).

5.1.1.3. Comparación del grado de DESARROLLO de los perfiles de competencias definidos por empleadores y por graduados ADE

En este apartado se comparan los grados o niveles promedio de desarrollo de las competencias genéricas que los graduados ADE estiman poseer (Anexo 4a) y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (Anexo 4c). También se

analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de desarrollo de competencias estimados (Anexo 6a).

En los gráficos siguientes (gráficos 3.A, 3.B, 3.C y 3.D) se representan los perfiles promedio de los niveles de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los graduados ADE estiman poseer (representados por una línea continua azul) y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (representados por una línea continua roja). Asimismo, el color de fondo azul o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores de desarrollo comparados y el valor que es mayor (azul para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

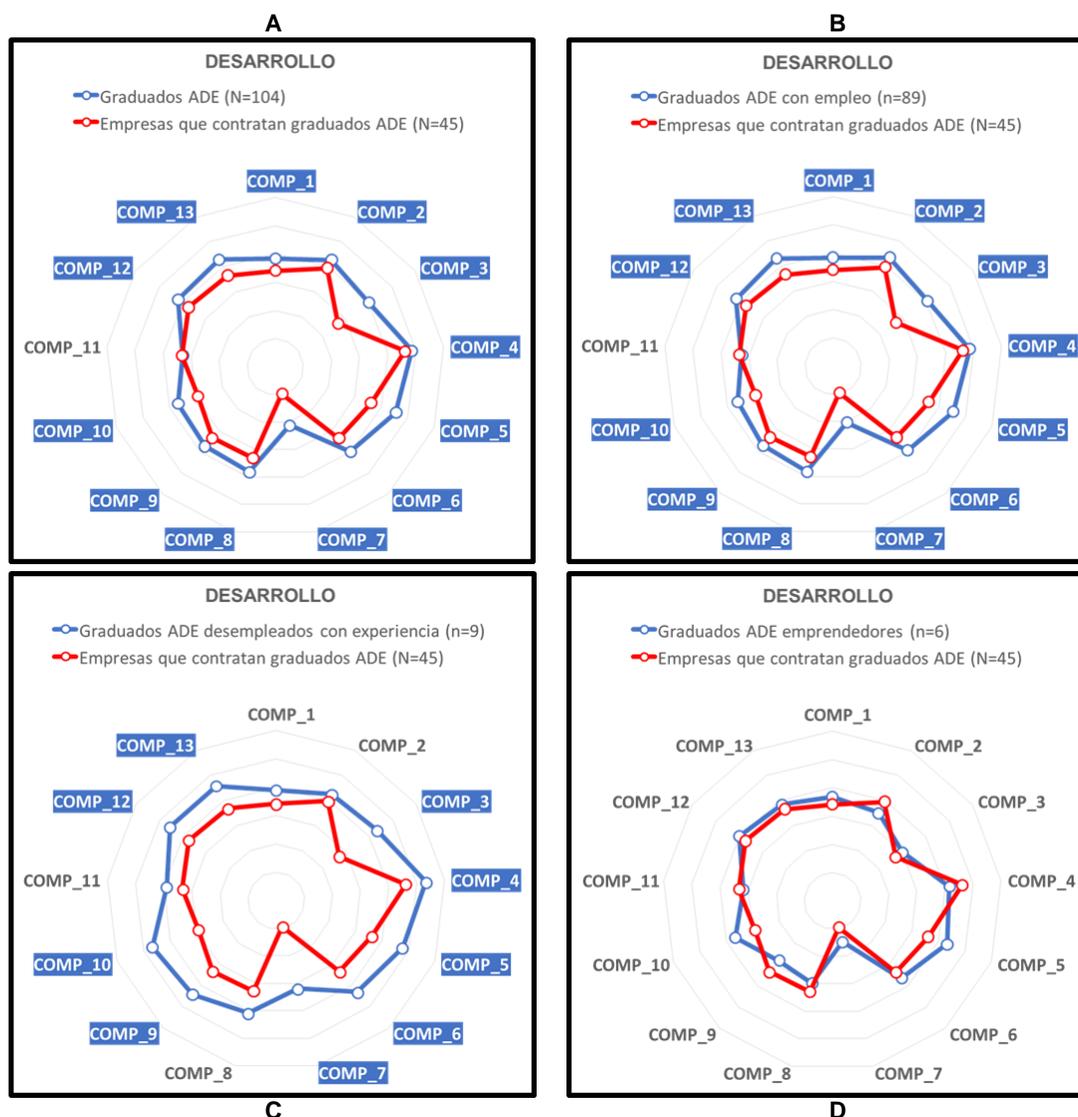


Gráfico 3. Diferencias significativas entre los perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados ADE y por los empleadores que contratan graduados.

Fuente: Elaboración propia.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de desarrollo de competencias que los graduados ADE estiman poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo completo de graduados ADE** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 3.A y Anexo 6a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en 12 competencias:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=1557.500$, $p=0.001^*$).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=1758.500$, $p=0.013^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=1107.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=1675.500$, $p=0.004^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=1168.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=1469.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=1652.000$, $p=0.004^*$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=1693.500$, $p=0.006^*$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=1618.500$, $p=0.002^*$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=1597.500$, $p=0.002^*$).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=1624.500$, $p=0.002^*$).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=1374.500$, $p=0.000^*$).

Consecuentemente, solo una de las competencias presenta una diferencia no significativa ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Creatividad (COMP_11, $U=2124.000$, $p=0.363$).

- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados ADE con empleo** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 3.B y Anexo 6a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en las mismas 12 competencias señaladas por el grupo completo de graduados:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=1319.500$, $p=0.001^*$).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=1459.500$, $p=0.008^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=914.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=1429.500$, $p=0.005^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=1003.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=1272.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=1440.500$, $p=0.008^*$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=1419.000$, $p=0.005^*$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=1385.500$, $p=0.003^*$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=1437.000$, $p=0.007^*$).

- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=1398.500, p=0.003*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=1163.500, p=0.000*).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=1557.500, p=0.001*).

En consecuencia, la misma competencia señalada por el grupo completo de graduados presenta en este grupo una diferencia no significativa ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Creatividad (COMP_11, U=1847.500, p=0.457).
- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 3.C y Anexo 6a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en nueve competencias:
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=78.000, p=0.003*).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=105.500, p=0.019*).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=85.500, p=0.005*).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=110.000, p=0.025*).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=101.500, p=0.018*).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=96.500, p=0.011*).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=73.500, p=0.002*).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=115.500, p=0.036*).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=104.000, p=0.018*).

Por lo tanto, otras cuatro competencias presentan una diferencia no significativa ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=139.500, p=0.131).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=165.000, p=0.361).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=136.000, p=0.114).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=144.500, p=0.168).
- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 3.D y Anexo 6a) muestran diferencias no significativas ($p > 0.05$) en las 13 competencias genéricas analizadas:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=98.500, p=0.294).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=134.000, p=0.989).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=115.000, p=0.578).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=129.500, p=0.875).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=80.000, p=0.113).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=87.000, p=0.169).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=110.000, p=0.483).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=131.500, p=0.921).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=133.500, p=0.966).

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=87.000, p=0.169).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=132.000, p=0.943).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=110.500, p=0.483).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=107.000, p=0.431).

5.1.2. Análisis de la IMPORTANCIA de las competencias genéricas de los graduados ADE

En este apartado se presentan los grados o niveles de importancia medios que los graduados de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) asignan a las competencias genéricas y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados. También se comparan y analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de importancia de competencias estimados.

5.1.2.1. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE

Esta parte del cuestionario fue respondida por 45 empleadores que contrataron graduados ADE durante los dos últimos años.

En el Gráfico 4 se representan los valores promedio de importancia que los empleadores asignan a cada una de las competencias genéricas (valores del Anexo 4c y representados por línea continua coloreada) de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados y el valor de la importancia promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de importancia superiores o inferiores al valor de la importancia promedio global de todas las competencias.

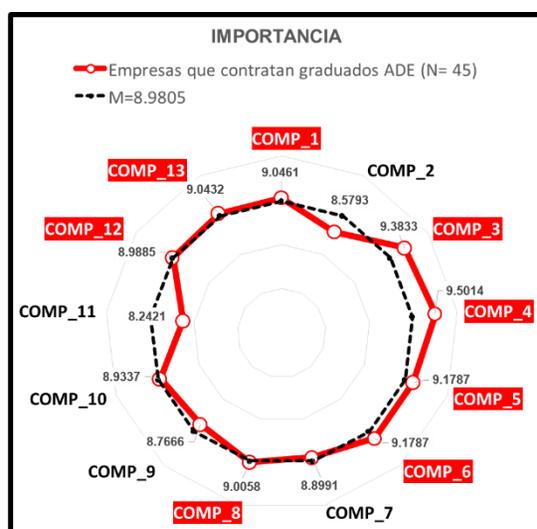


Gráfico 4. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica de ambos perfiles se observa que los empleadores asignan a ocho competencias valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de la importancia promedio global de todas las competencias (valor $M=8.9805$):

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.5014).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 9.3833).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5) y análisis y resolución de problemas (COMP_6), con la misma importancia (9.1787).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 9.0461).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 9.0432).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 9.0058).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.9885).

Consecuentemente, las cinco competencias restantes muestran valores promedio de importancia inferiores al valor de la importancia promedio global:

- ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.2421).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.7666).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.5793).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 8.8991).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.9337).

5.1.2.2. **IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los graduados ADE**

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 104 graduados ADE, de los cuales 89 (85.57%) son empleados, 9 (8.65%) son desempleados con experiencia y 6 (5.77%) son emprendedores por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 5.A, 5.B, 5.C y 5.D) se representan los valores promedio de importancia que los graduados ADE asignan a cada una de las competencias genéricas (valores del Anexo 4a y representados por línea continua coloreada) y el valor de importancia promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de la importancia superiores o inferiores al valor de importancia promedio global de todas las competencias.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de importancia que los graduados ADE asignan a cada una de las competencias, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

- El **grupo completo de graduados ADE** (gráfico 5.A y Anexo 4a) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor $M=8.6205$) a nueve competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.1827).

- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 9.0000).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 8.9615).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.9519).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.8365).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.7788).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 8.7500).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 8.6923).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.6538).

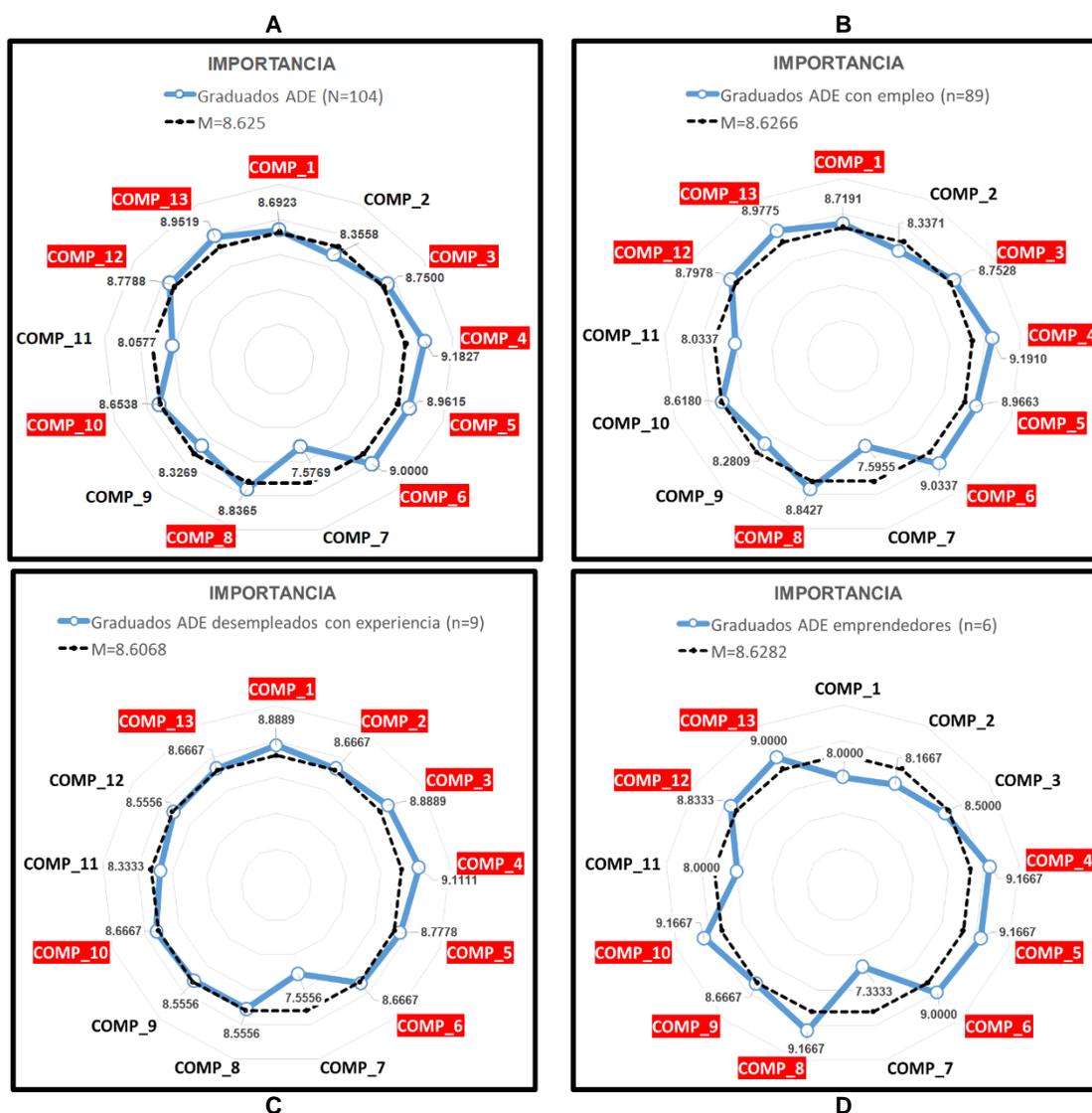


Gráfico 5. Perfiles de IMPORTANCIA de las competencias definidos por los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

De manera complementaria, el grupo completo de graduados ADE asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las cuatro competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 7.5769).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.0257).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.3269).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.3558).
- El **grupo de graduados ADE con empleo** (gráfico 5.B y Anexo 4a) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor M=8.6266) a ocho competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.1910).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 9.0337).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.9775).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 8.9663).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.8427).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.7978).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 8.7528).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 8.7191).

Asimismo, el grupo de graduados ADE con empleo asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las cinco competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 7.5955).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.0337).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.2809).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.3371).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.6180).
- El **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** (gráfico 5.C y Anexo 4a) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor M=8.6266) a ocho competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.1111).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) con la misma importancia (8.8889).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 8.7778).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2), análisis y resolución de problemas (COMP_6), uso de TIC (COMP_10) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma importancia (8.6667).

Consecuentemente, el grupo de graduados ADE desempleados con experiencia asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las cinco competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 7.5556).
- ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.3333).

- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8), conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9) y aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) con la misma importancia (8.5556).
- El **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** (gráfico 5.D y Anexo 4a) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor M=8.6282) a ocho competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4), trabajo en equipo (COMP_5), organizar y planificar el tiempo (COMP_8) y uso de TIC (COMP_10) con la misma importancia (9.1667).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma importancia (9.0000).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.8333).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.6667).

Por lo tanto, el grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las cinco competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 7.3333)
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y creatividad (COMP_11) con la misma importancia (8.0000).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.1667).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 8.5000).

5.1.2.3. Comparación de la **IMPORTANCIA** de las competencias por empleadores y graduados ADE

En este apartado se comparan los grados o niveles promedio de importancia que los graduados de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) asignan a las competencias genéricas (Anexo 4a) y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (Anexo 4c). También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de importancia de competencias estimados (Anexo 6b).

En los gráficos siguientes (gráficos 6.A, 6.B, 6.C y 6.D) se representan los perfiles promedio de importancia que los graduados ADE asignan a las competencias genéricas (representados por una línea continua azul) y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (representados por una línea continua roja). Asimismo, el color de fondo azul o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores de importancia comparados y el valor que es mayor (azul para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de importancia que los graduados ADE y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

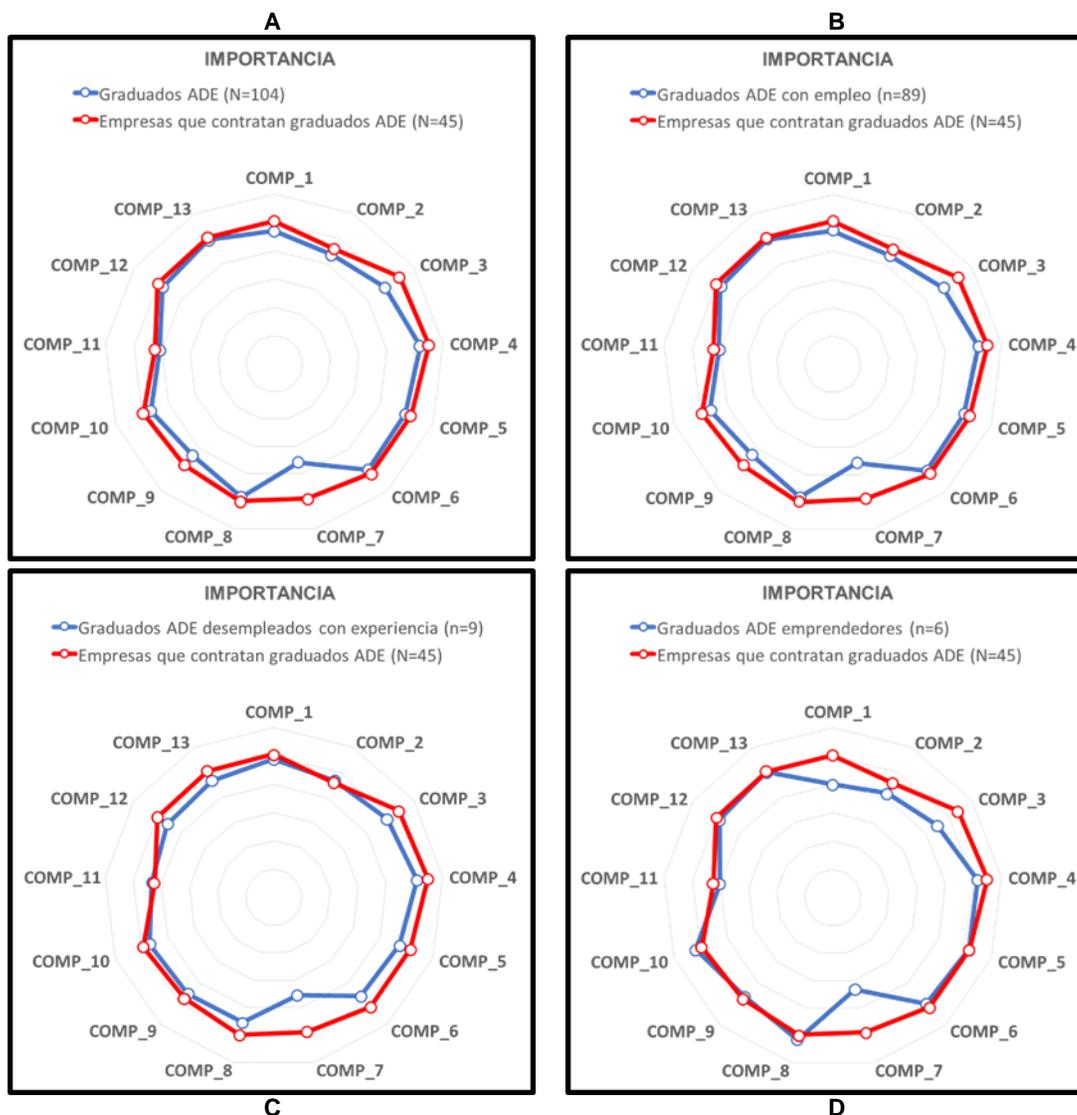


Gráfico 6. Diferencias significativas entre los perfiles de IMPORTANCIA de competencias definidos por los graduados ADE y por los empleadores que contratan graduados.

Fuente: Elaboración propia.

- Los valores promedio de importancia que el **grupo completo de graduados ADE** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 6.A y Anexo 6b) muestran diferencias no significativas ($p > 0.05$) en las 13 competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=2194.500$, $p=0.532$).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=2148.000$, $p=0.414$).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=2048.000$, $p=0.206$).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=2218.500$, $p=0.572$).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=2198.500$, $p=0.535$).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=2200.500$, $p=0.544$).

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=1973.500, p=0.122).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=2131.000, p=0.365).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=2281.000, p=0.801).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=2228.000, p=0.629).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=2334.500, p=0.981).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=2278.500, p=0.790).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=2059.500, p=0.225).
- Los valores promedio de importancia que el **grupo de graduados ADE con empleo** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 6.B y Anexo 6b) también muestran diferencias no significativas ($p>0.05$) en las 13 competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=1905.500, p=0.634).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=1853.500, p=0.471).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=1765.500, p=0.241).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=1934.000, p=0.713).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=1851.500, p=0.449).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=1840.500, p=0.421).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=1687.500, p=0.130).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=1815.500, p=0.355).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=1927.500, p=0.716).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=1916.500, p=0.673).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=1999.500, p=0.988).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=1926.000, p=0.706).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=1731.000, p=0.181).
- Los valores promedio de importancia que el **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 6.C y Anexo 6b) también muestran diferencias no significativas ($p>0.05$) en las 13 competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=202.000, p=0.990).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=159.000, p=0.294).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=179.500, p=0.569).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=174.500, p=0.463).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=178.500, p=0.559).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=176.000, p=0.521).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=170.500, p=0.447).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=195.000, p=0.856).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=196.000, p=0.876).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=195.000, p=0.855).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=178.500, p=0.564).

- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=183.500, p=0.647).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=193.500, p=0.828).
- Los valores promedio de importancia que el **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 6.D y Anexo 6b) también muestran diferencias no significativas ($p>0.05$) en las 13 competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=87.000, p=0.169).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=134.500, p=0.989).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=103.000, p=0.366).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=110.000, p=0.483).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=120.500, p=0.679).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=131.000, p=0.921).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=115.500, p=0.578).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=105.500, p=0.398).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=125.500, p=0.787).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=101.500, p=0.336).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=119.500, p=0.658).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=131.000, p=0.921).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=117.000, p=0.617).

5.1.3. Análisis de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias genéricas de los graduados ADE

En este apartado se presentan, por un lado los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y los requerimientos del trabajo actual o más reciente que han desempeñado, y por otro lado, los grados de ajuste o brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo ocupados que identifican los empleadores. También se comparan y analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grados de ajuste o brechas de competencias estimados.

5.1.3.1. Grados de AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE

Esta parte del cuestionario fue respondida por 45 empleadores que contrataron graduados ADE durante los dos últimos años.

En el Gráfico 7 se representan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo ocupados que identifican los empleadores (valores del Anexo 4c y representados por línea continua coloreada) y el valor del grado de ajuste y brecha

promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con grados de ajuste y brechas promedio superiores o inferiores al grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias.

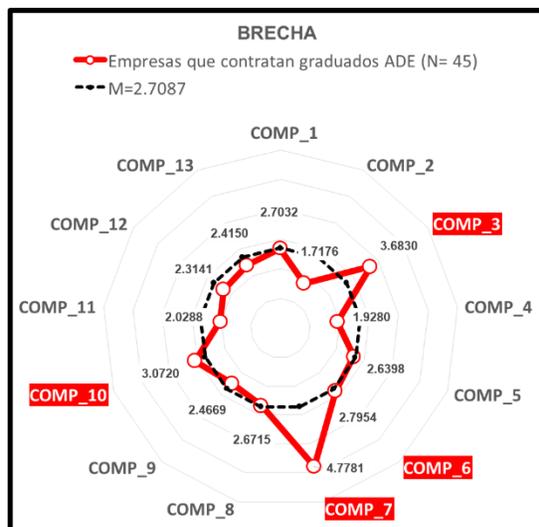


Gráfico 7. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias de los graduados ADE desde la perspectiva de los empleadores.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica de ambos perfiles de los grados de ajuste y brechas se observa que los empleadores identifican cuatro competencias con grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias (valor $M=2.7087$):

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 4.781)
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 3.6830)
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 3.0720)
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 2.7954).

Consecuentemente, los grados de ajuste y brechas promedio de las nueve competencias restantes son inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 1.7176)
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.9280)
- ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 2.0288)
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, brecha: 2.3141)
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, brecha: 2.4150)
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 2.4669)
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 2.6398)
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 2.6715)
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 2.7032).

5.1.3.2. Grados de AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los graduados ADE

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 104 graduados ADE, de los cuales 89 (85.57%) son empleados, 9 (8.65%) son desempleados con experiencia y 6 (5.77%) son emprendedores por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 8.A, 8.B, 8.C y 8.D) se representan, por un lado los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados ADE y los requerimientos del trabajo actual o más reciente que han desempeñado (valores del Anexo 4a y representados por línea continua coloreada), y por otro lado, el valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con grados de ajuste y brechas promedio superiores o inferiores al grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias.

En las representaciones gráficas de los grados de ajuste y brechas promedio que estiman los graduados ADE para cada una de las competencias, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

- El **grupo completo de graduados ADE** (gráfico 8.A y Anexo 4a) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor $M=1.6501$) en cuatro competencias:
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 2.6458).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.7788).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 1.9519).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 1.8942).

De manera complementaria, el grupo completo de graduados ADE estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las nueve competencias restantes:

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.0673).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 1.3077).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma brecha (1.4327).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 1.5288).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 1.5673).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 1.5769).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 1.5962).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 1.6346).

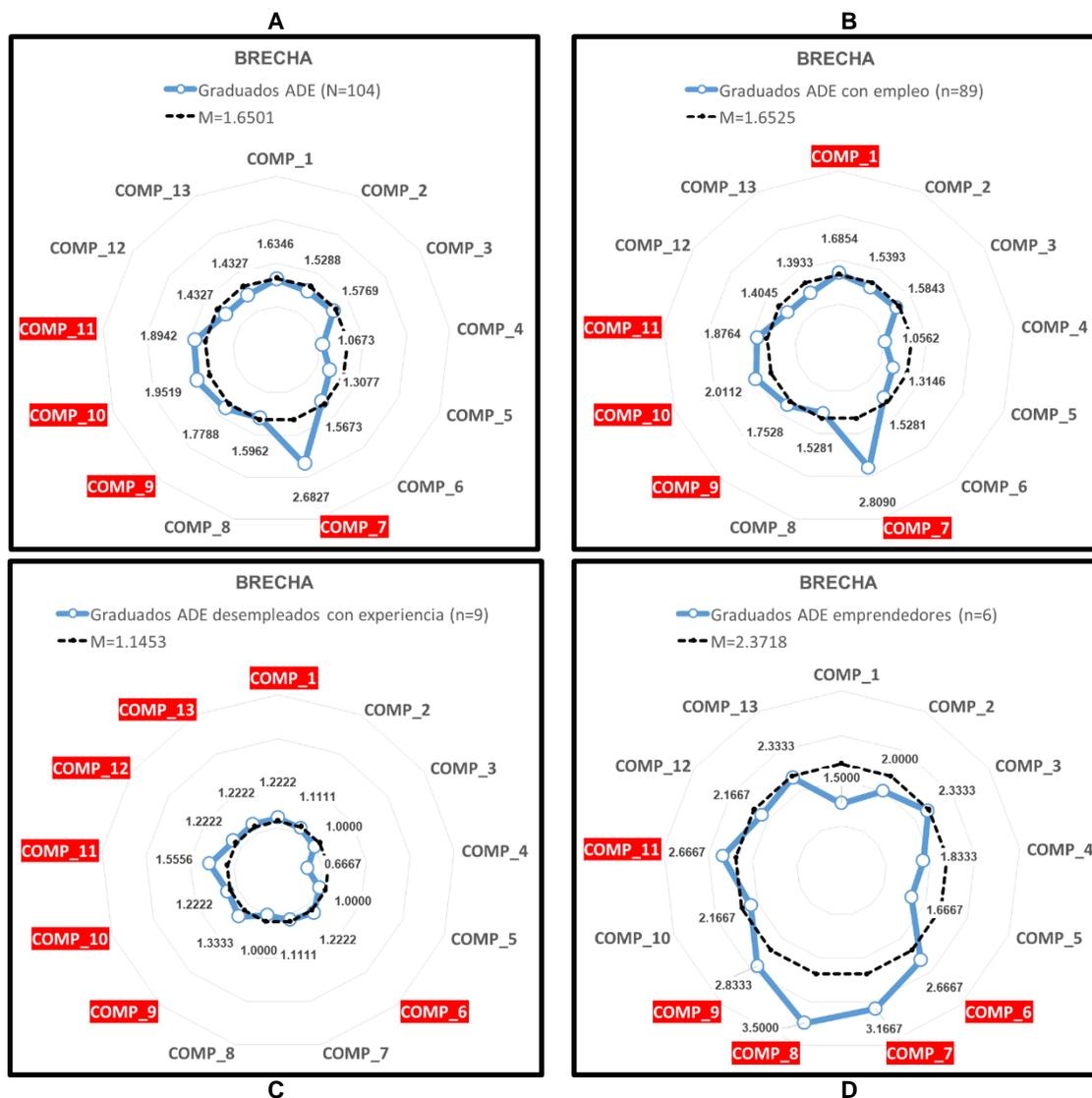


Gráfico 8. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

- El grupo de graduados ADE con empleo (gráfico 8.B y Anexo 4a) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor M=1.6525) en cinco competencias:
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 2.8090).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 2.0112).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 1.8764).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.7528).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 1.6854).

Asimismo, el grupo de graduados ADE con empleo estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las ocho competencias restantes:

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.0562).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 1.3146).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, brecha: 1.3933).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, brecha: 1.4045).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6) y organizar y planificar el tiempo (COMP_8) con la misma brecha (1.5281).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 1.5393).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 1.5843).
- El **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** (gráfico 8.C y Anexo 4a) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor $M=1.1453$) en siete competencias:
 - ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 1.5556).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.3333).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1), análisis y resolución de problemas (COMP_6), uso de TIC (COMP_10), aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma brecha (1.2222).

Consecuentemente, el grupo de graduados ADE desempleados con experiencia estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las seis competencias restantes:

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 0.6667).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3), trabajo en equipo (COMP_5) y organizar y planificar el tiempo (COMP_8) con la misma brecha (1.0000).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2) y comunicación en un segundo idioma (COMP_7) con la misma brecha (1.1111).
- El **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** (gráfico 8.D y Anexo 4a) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor $M=2.3718$) en cinco competencias:
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 3.5000).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 3.1667).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 2.8333).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6) y creatividad (COMP_11) con la misma brecha (2.6667).

Por lo tanto, el grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las ocho competencias restantes:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 1.5000).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 1.6667).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.8333).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 2.0000).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10) y aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) con la misma brecha (2.1667).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma brecha (2.333).

5.1.3.3. Comparación de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidos por empleadores y por graduados ADE

En este apartado se comparan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y los requerimientos del puesto de trabajo actual o desempeñado más reciente (Anexo 4a), con los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (Anexo 4c). También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias estimados (Anexo 6c).

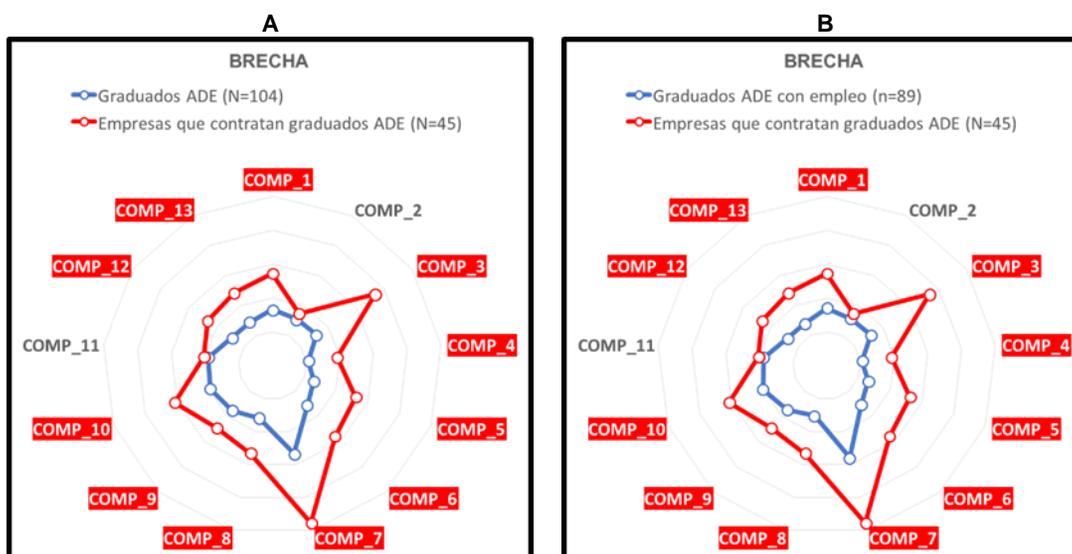
En los gráficos siguientes (gráficos 9.A, 9.B, 9.C y 9.D) se representan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias y los requerimientos del trabajo actual o desempeñado más reciente que estiman poseer los graduados ADE (representados por una línea continua azul) y los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (representados por una línea continua roja).

Asimismo, el color de fondo azul o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grados de ajuste y brechas comparados y el valor que es mayor (azul para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

En las representaciones gráficas de los grados de ajuste y brechas promedio que estiman poseer los graduados ADE y que identifican los empleadores se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo completo de graduados ADE** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 9.A y Anexo 6c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en once competencias:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=1124.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=1002.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=1420.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=1321.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=1204.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=1525.000$, $p=0.001^*$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=1405.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=1722.000$, $p=0.008^*$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=1518.500$, $p=0.001^*$).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=1640.000$, $p=0.003^*$).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=1369.500$, $p=0.000^*$).



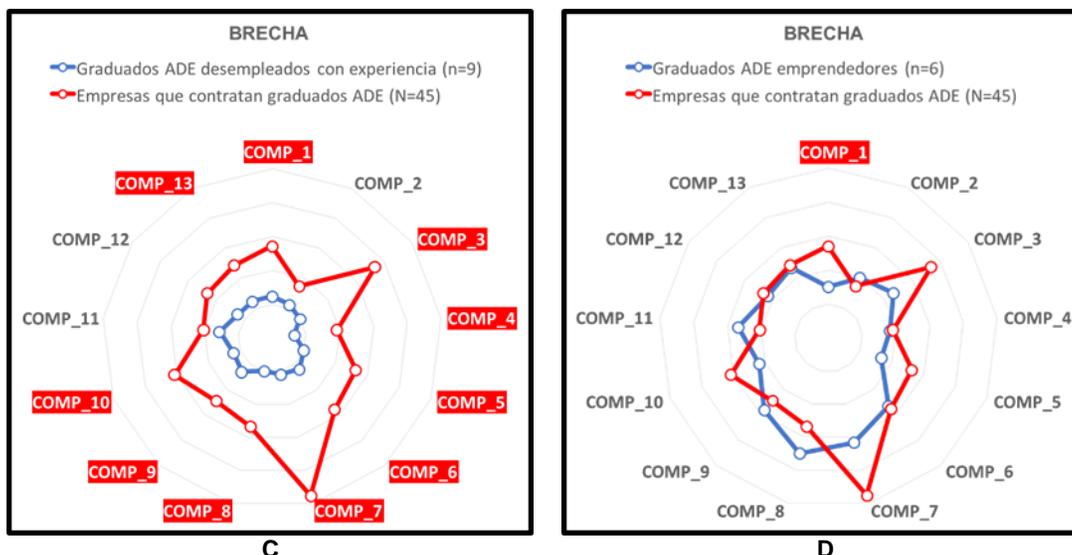


Gráfico 9. Diferencias significativas entre los GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por empleadores y por los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, las otras dos competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=2339.000$, $p=0.997$).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, $U=2113.500$, $p=0.335$).
- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo de graduados ADE con empleo** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 9.B y Anexo 6c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en las mismas once competencias señaladas por el grupo completo de graduados:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=1006.500$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=857.000$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=1217.000$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=1139.500$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=1021.000$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=1372.000$, $p=0.003^*$).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=1141.500$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=1463.000$, $p=0.009^*$).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=1333.000$, $p=0.001^*$).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=1380.500$, $p=0.003^*$).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=1144.000$, $p=0.000^*$).

En consecuencia, las mismas dos competencias señaladas por el grupo completo de graduados presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=1972.000, p=0.881).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=1789.500, p=0.302).
- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo de graduados ADE desempleados con experiencia** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 9.C y Anexo 6c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en 10 competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=63.500, p=0.001*).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=55.500, p=0.001*).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=84.000, p=0.004*).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=87.000, p=0.006*).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=72.000, p=0.002*).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=60.500, p=0.001*).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=81.000, p=0.004*).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=117.000, p=0.040*).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=85.000, p=0.005*).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=99.000, p=0.013*).

Asimismo, las otras tres competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=167.000, p=0.391).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=163.500, p=0.351).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=126.000, p=0.068).
- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo de graduados ADE emprendedores por cuenta propia** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 9.D y Anexo 6c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) solo en una competencia:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=54.000, p=0.016*).

Mientras, las otras 12 competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=131.000, p=0.921).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=90.000, p=0.199).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=119.500, p=0.658).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=95.000, p=0.255).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=111.000, p=0.502).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=92.500, p=0.22).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=87.500, p=0.169).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=128.000, p=0.853).

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=100.500, p=0.322).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=109.500, p=0.466).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=133.500, p=0.966).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=126.500, p=0.809).

5.1.4. Análisis de la EMPLEABILIDAD y ADECUACIÓN de los graduados ADE

En este apartado se presentan las *tasas objetivas de ocupación* y los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia*, de *adecuación global* y los *promedios de los índices de adecuación global* para las empresas y para los graduados ADE. También se comparan los índices y se señalan las competencias en las que se observan similitudes y diferencias.

En la muestra original de graduados ADE hay registradas 109 personas, de las cuales 89 señalan que se encuentran empleadas en una empresa. Por lo tanto, la *tasa objetiva de ocupación* es 0.816 (81.6%). Si se incluyen a las seis personas que señalan la condición de emprendedoras (autoempleo), la tasa aumenta hasta 0.872 (87.2%).

5.1.4.1. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados ADE

A continuación, se representan (Gráfico 10) los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* (valores del Anexo 8a y línea continua coloreada) y el *promedio del índice de adecuación global de las empresas* (M).

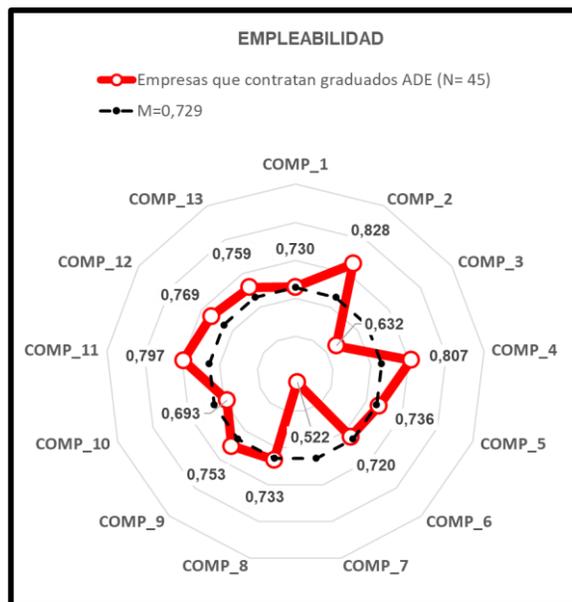


Gráfico 10. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica se observa que los *índices de adecuación individual promedio* de nueve competencias para las empresas son iguales o superiores al *promedio del índice de adecuación global* (valor $M=0.729$):

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.730).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.828).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.807).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.736).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.733).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.753).
- ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.797).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.769).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.759).

De forma complementaria, cuatro competencias presentan *índices de adecuación individual promedio* inferiores al *promedio del índice de adecuación global*:

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.632).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.720).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.522).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.693).

5.1.4.2. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los graduados ADE

De forma similar, en el Gráfico 11 se representan los valores de los índices de adecuación individual promedio de cada competencia para los graduados (valores del Anexo 8a y línea continua coloreada) y el promedio del índice de adecuación global de los graduados (M).

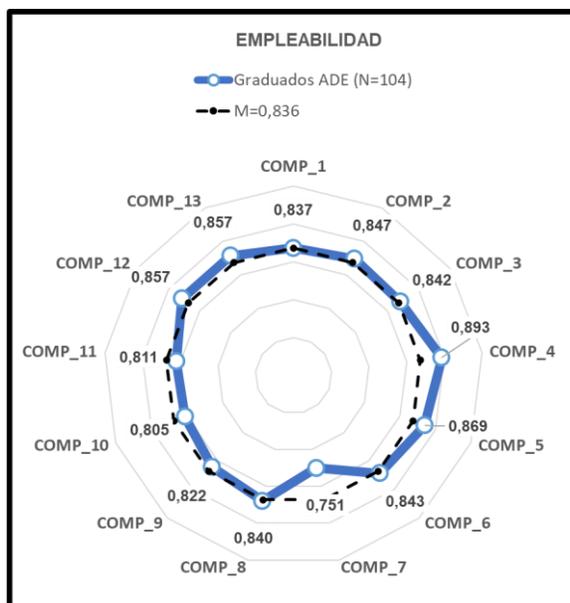


Gráfico 11. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica se observa que los *índices de adecuación individual promedio* de nueve competencias para los graduados son iguales o superiores al *promedio del índice de adecuación global* de los graduados (valor $M=0.836$):

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.837).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.847).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.842).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.893).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.869).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.843).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.840).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.857).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.857).

De forma complementaria, cuatro competencias presentan *índices de adecuación individual promedio* inferiores al *promedio del índice de adecuación global*:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.751).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.822).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.805).
- ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.811).

5.1.4.3. Comparación de los índices de ADECUACIÓN desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados ADE

En el Gráfico 12 se representan los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* (línea continua roja) y para los graduados ADE (línea continua azul), También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos índices (Anexo 9a).

Asimismo, el color de fondo rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos *índices de adecuación individual promedio* de una competencia. El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

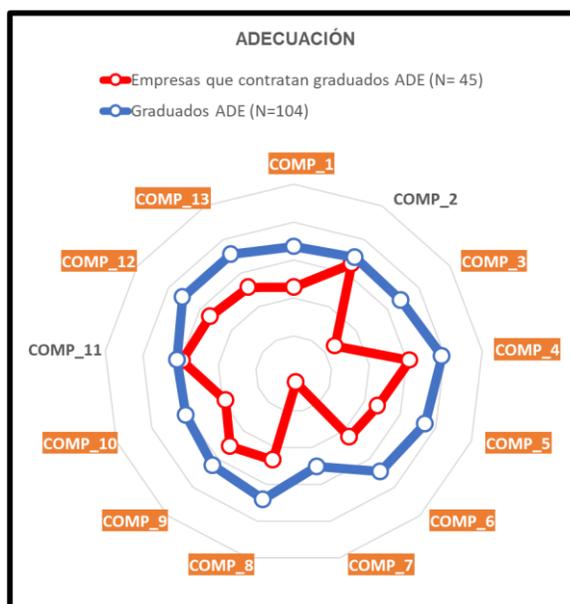


Gráfico 12. Comparación de índices de ADECUACIÓN individuales promedio de cada competencia para las empresas y para los graduados ADE.

Fuente: Elaboración propia.

Los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* y para los graduados ADE muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en 11 competencias:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=1124.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=1002.50$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=1420.50$, $p=0.000^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=1321.50$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=1204.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=1447.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=1405.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=1722.00$, $p=0.008^*$).

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=1518.50, p=0.001*).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=1640.00, p=0.003*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=1369.50, p=0.000*).

Por lo tanto, los otros dos índices no presentan diferencias significativas ($p>0.05$):

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=2339.00, p=0.997).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=2113.50, p=0.335).

En las 11 competencias con diferencias estadísticamente significativas, los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para los graduados ADE* son superiores a los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas que contratan a los graduados*.

Por último, la distribución del promedio del *índice de adecuación global de las empresas* tiene las siguientes características: M=0.734; Mín.=0.519; Q1=0.63; Q2=0.72; Q3=0.845; Máx.=0.913.

5.2. Análisis de las competencias genéricas y de la empleabilidad de los graduados Mercadeo

Esta sección presenta los grados o niveles de desarrollo medio, la importancia media y los grados de ajuste de las competencias genéricas que los empleadores estiman que poseen los graduados Mercadeo contratados y los valores que los graduados Mercadeo consideran que presentan sus perfiles individuales. Asimismo, estos perfiles son comparados, analizando la existencia de diferencias.

Incluye con un apartado dedicado al análisis de la empleabilidad y adecuación cualitativa de los perfiles de competencias desde las perspectivas tanto de las empresas que los contratan como de los graduados contratados.

5.2.1. Análisis del grado de DESARROLLO de las competencias genéricas de los graduados Mercadeo

En este apartado se presentan los grados o niveles de desarrollo medio de las competencias genéricas que los graduados de la Licenciatura en Mercadeo estiman poseer y que los empleadores estiman que poseen los graduados contratados. También se comparan y analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de desarrollo de competencias estimados.

5.2.1.1. Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo

Esta parte del cuestionario fue respondida por 33 empleadores que contrataron graduados Mercadeo durante los dos últimos años.

En el Gráfico 13 se representan los valores promedio de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los empleadores estiman que poseen los graduados contratados (valores del Anexo 4d y representados por línea continua coloreada) y el valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de desarrollo superiores o inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias.

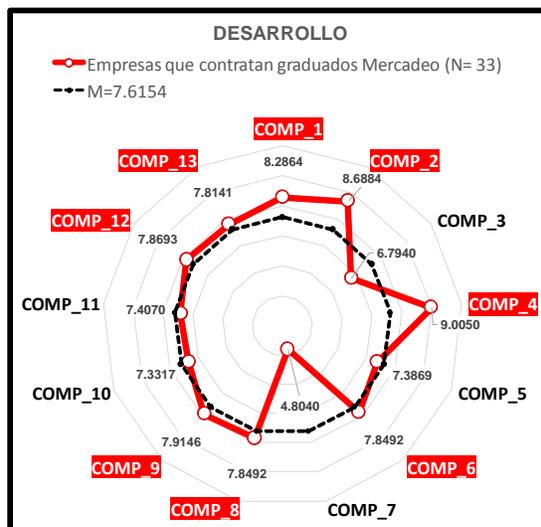


Gráfico 13. Perfil de DESARROLLO de competencias definido por los empleadores que contratan graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica de ambos perfiles se observa que en ocho competencias los empleadores señalan que los graduados Mercadeo contratados presentan valores promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor $M=7.6154$):

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.0050).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.6884).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 8.2864).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.9146).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 7.8693).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.8492).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.8492).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 7.8141).

Consecuentemente, otras cinco competencias muestran valores promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias:

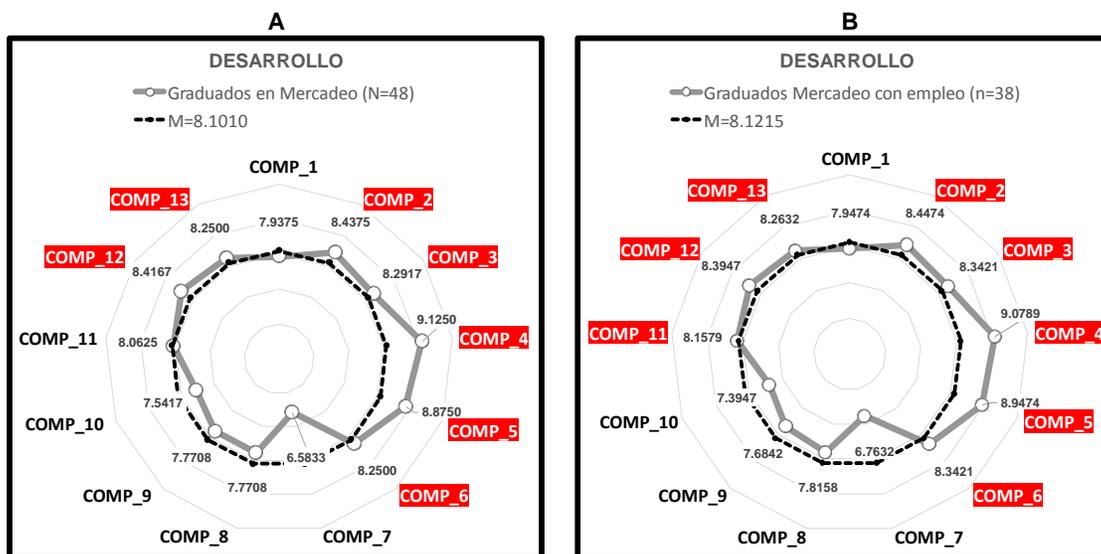
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 4.8040).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 6.7940).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.3317).

- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 7.3869).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.4070).

5.2.1.2. Grado de DESARROLLO de competencias desde la perspectiva de los graduados Mercadeo

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 48 graduados Mercadeo, de los cuales 38 (79.16%) son empleados, 9 (18.75%) son desempleados con experiencia y 1 (2.08%) es emprendedor por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 14.A, 14.B, 14.C y 14.D) se representan los valores promedio de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los graduados Mercadeo estiman poseer (valores del Anexo 4a y representados por línea continua coloreada) y el valor de desarrollo promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de desarrollo superiores o inferiores al valor de desarrollo promedio global de todas las competencias.



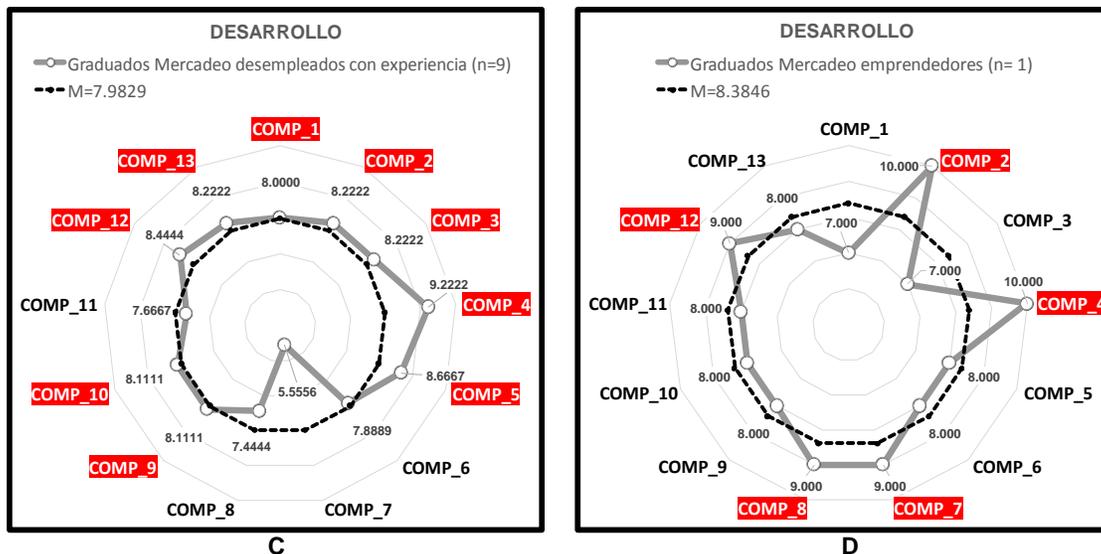


Gráfico 14. Perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de desarrollo de competencias que los graduados Mercadeo estiman poseer, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

- El **grupo completo de graduados Mercadeo** (gráfico 14.A y Anexo 4b) estima que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor $M=8.1010$) en siete competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.1250).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.8750).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.4375).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.4167).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 8.2917).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6) y orientación a resultados (COMP_13) con el mismo nivel de desarrollo (8.2500).

De manera complementaria, en otras seis competencias el grupo completo de graduados Mercadeo considera que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 6.5833).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.5417).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8) y conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9) con el mismo nivel de desarrollo (7.7708).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 7.9375).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 8.0625).

- El **grupo de graduados Mercadeo con empleo** (gráfico 14.B y Anexo 4b) estima que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M=8.1215) en ocho competencias:
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.0789).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.9474).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.4474).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.3947).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) y análisis y resolución de problemas (COMP_6) con el mismo nivel de desarrollo (8.3421).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 8.2632).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 8.1579).

Asimismo, el grupo de graduados Mercadeo con empleo estima que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global en las cinco competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 6.7632).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.3947).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.6842).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.8158).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 7.9474).
- El **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** (gráfico 14.C y Anexo 4b) estima que posee niveles promedio de desarrollo iguales o superiores al valor de desarrollo promedio global del perfil de competencias (valor M=7.9829) en nueve competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 8.0000).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2), habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) y orientación a resultados (COMP_13) con el mismo nivel de desarrollo (8.2222).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.2222).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 8.6667).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9) y uso de TIC (COMP_10) con el mismo nivel de desarrollo (8.1111).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 8.4444).

Consecuentemente, en las cuatro competencias restantes el grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia considera que posee niveles promedio de desarrollo inferiores al valor de desarrollo promedio global:

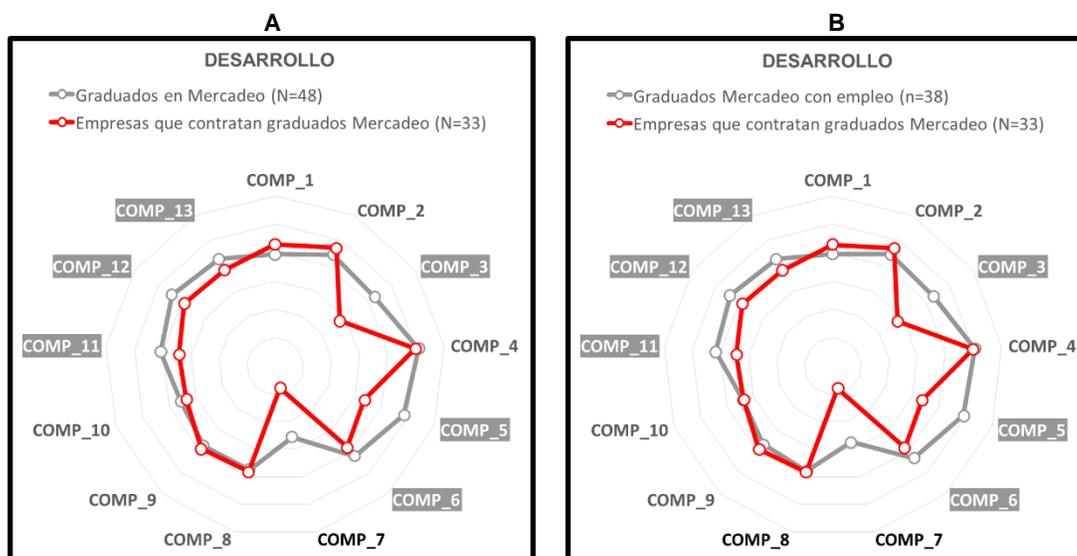
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 5.5556).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.4444).
- ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.6667).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.8889).

- El grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia (gráfico 14.D y Anexo 4b) está constituido por una sola persona, razón por la que no tiene sentido realizar un análisis estadístico de las competencias.

5.2.1.3. Comparación del grado de DESARROLLO de los perfiles de competencias genéricas definidos por empleadores y por graduados Mercadeo

En este apartado se comparan los grados o niveles promedio de desarrollo de las competencias genéricas que los graduados Mercadeo estiman poseer (Anexo 4b) y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (Anexo 4d). También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de desarrollo de competencias estimados (Anexo 7a).

En los gráficos siguientes (gráficos 15.A, 15.B, 15.C y 15.D) se representan los perfiles promedio de los niveles de desarrollo de cada una de las competencias genéricas que los graduados Mercadeo estiman poseer (representados por una línea continua gris) y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (representados por una línea continua roja). Asimismo, el color de fondo gris o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores de desarrollo comparados y el valor que es mayor (gris para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.



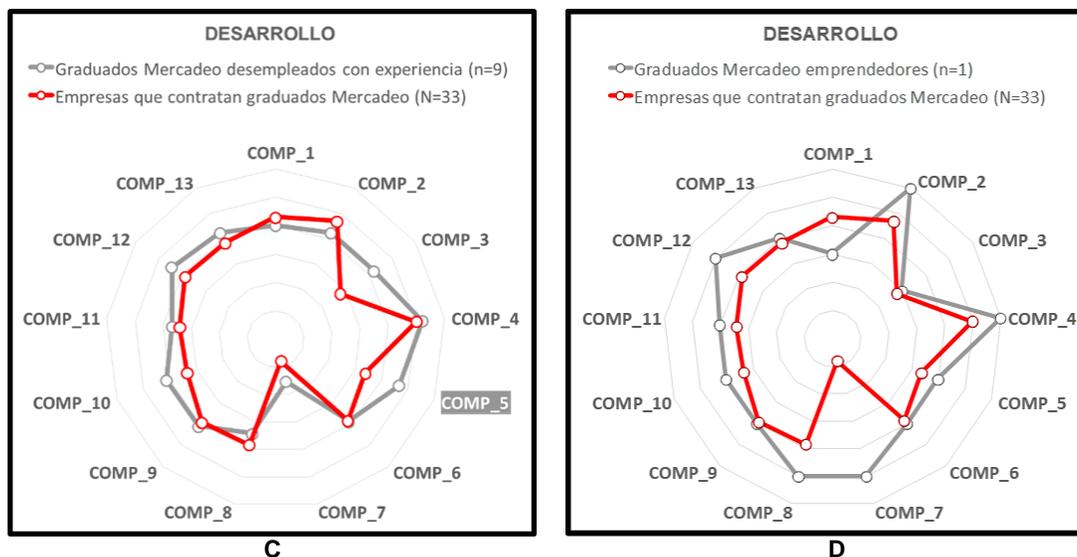


Gráfico 15. Diferencias significativas entre los perfiles de DESARROLLO de competencias definidos por los graduados Mercadeo y por los empleadores.

Fuente: Elaboración propia.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de desarrollo de competencias que los graduados Mercadeo estiman poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo completo de graduados Mercadeo** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 15.A y Anexo 7a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en seis competencias:

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=490.500$, $p=0.003^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=354.500$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=524.000$, $p=0.008^*$).
- ✓ Creatividad (COMP_11, $U=571.000$, $p=0.030^*$).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=491.000$, $p=0.003^*$).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=543.000$, $p=0.014^*$).

Por lo tanto, otras siete competencias presentan una diferencia no significativa ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=772.500$, $p=0.847$).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=608.000$, $p=0.069$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=652.000$, $p=0.147$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=606.000$, $p=0.072$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=720.000$, $p=0.478$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=693.000$, $p=0.324$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=697.000$, $p=0.354$).

- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados Mercadeo con empleo** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 15.B y Anexo 7a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en las mismas seis competencias señaladas por el grupo completo de graduados:

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=376.000$, $p=0.003^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=266.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=402.500$, $p=0.008^*$).
- ✓ Creatividad (COMP_11, $U=442.500$, $p=0.030^*$).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=388.500$, $p=0.005^*$).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=417.500$, $p=0.013^*$).

En consecuencia, las mismas siete competencias señaladas por el grupo completo de graduados presentan en este grupo diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=617.500$, $p=0.910$).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=468.000$, $p=0.059$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=534.500$, $p=0.254$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=460.000$, $p=0.053$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=555.000$, $p=0.394$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=573.500$, $p=0.523$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=586.500$, $p=0.635$).

- Los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 15.C y Anexo 7a) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en una sola competencia:

- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=74.000$, $p=0.021^*$).

Por lo tanto, las otras 12 competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=148.000$, $p=1.000$).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=138.500$, $p=0.763$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=97.000$, $p=0.119$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=112.000$, $p=0.275$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=108.500$, $p=0.224$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=142.000$, $p=0.857$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=137.000$, $p=0.74$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=107.000$, $p=0.213$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=100.000$, $p=0.143$).
- ✓ Creatividad (COMP_11, $U=117.500$, $p=0.348$).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=98.000$, $p=0.127$).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=111.500$, $p=0.262$).

- No se puede realizar el análisis estadístico de las diferencias entre los niveles de desarrollo promedio que el **grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia** estima poseer y que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (gráfico 15.D y Anexo 7a) debido a que el grupo de graduados está constituido por una sola persona.

5.2.2. Análisis de la IMPORTANCIA de las competencias genéricas de los graduados Mercadeo

En este apartado se presentan los grados o niveles de importancia medios que los graduados de la Licenciatura en Mercadeo asignan a las competencias genéricas y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados. También se comparan y analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de importancia de competencias estimados.

5.2.2.1. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo

Esta parte del cuestionario fue respondida por 33 empleadores que contrataron graduados Mercadeo durante los dos últimos años.

En el Gráfico 16 se representan los valores promedio de importancia que los empleadores asignan a cada una de las competencias genéricas (valores del Anexo 4d y representados por línea continua coloreada) de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados y el valor de la importancia promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de importancia superiores o inferiores al valor de la importancia promedio global de todas las competencias.

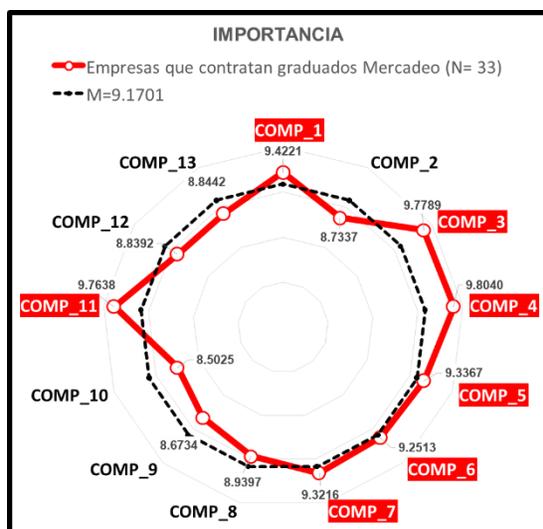


Gráfico 16. IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica de ambos perfiles se observa que los empleadores asignan a siete competencias valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de la importancia promedio global de todas las competencias (valor $M=9.1701$):

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.8040).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 9.7789).
- ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 9.7638).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 9.4221).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 9.3367).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 9.3216).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 9.2513).

Consecuentemente, las seis competencias restantes muestran valores promedio de importancia inferiores al valor de la importancia promedio global:

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.5025).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.6734).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.7337).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.8392).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.8442).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.9397).

5.2.2.2. **IMPORTANCIA de las competencias desde la perspectiva de los graduados Mercadeo**

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 48 graduados Mercadeo, de los cuales 38 (79.16%) son empleados, 9 (18.75%) son desempleados con experiencia y 1 (2.08%) es emprendedor por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 17.A, 17.B, 17.C y 17.D) se representan los valores promedio de importancia que los graduados Mercadeo asignan a cada una de las competencias genéricas (valores del Anexo 4b y representados por línea continua coloreada) y el valor de importancia promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con valores promedio de la importancia superiores o inferiores al valor de importancia promedio global de todas las competencias.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de importancia que los graduados Mercadeo asignan a cada una de las competencias, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

A

B

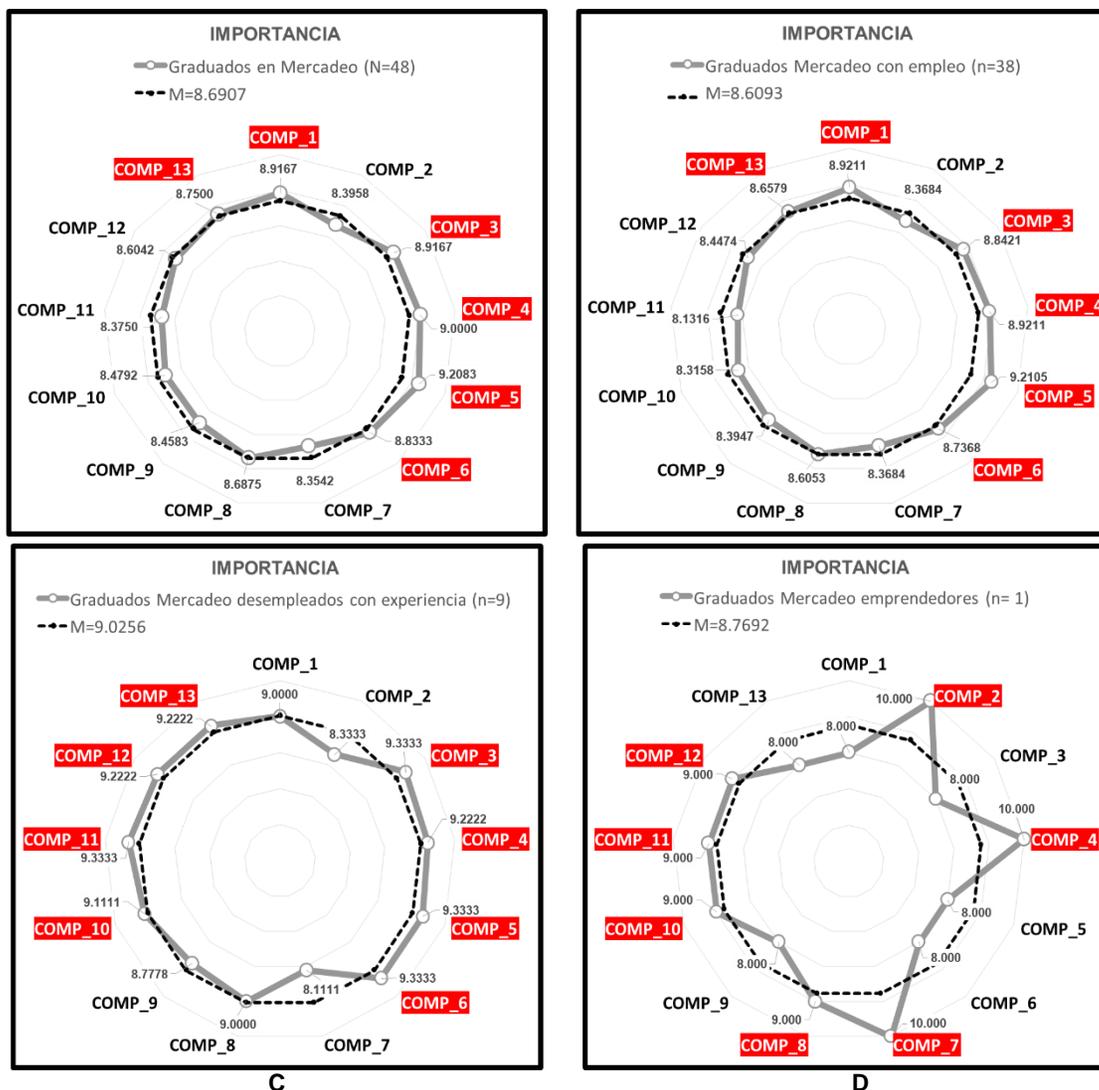


Gráfico 17. Perfiles de IMPORTANCIA de las competencias definidos por los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

- El **grupo completo de graduados Mercadeo** (gráfico 17.A y Anexo 4b) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor M=8.6907) a seis competencias:
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 9.2083).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.0000).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) con la misma importancia (8.9167).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 8.8333).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.7500).

De manera complementaria, el grupo completo de graduados Mercadeo asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las siete competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 8.3542).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.3750).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.3958).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.4583).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.4792).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.6042).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.6875).
- El **grupo de graduados Mercadeo con empleo** (gráfico 17.B y Anexo 4b) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor $M=8.6093$) a las mismas seis competencias que el grupo completo de graduados Mercadeo:
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 9.2105).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1) y honestidad y compromiso ético (COMP_4) con la misma importancia (8.9211).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 8.8421).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 8.7368).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.6579).

Asimismo, el grupo de graduados Mercadeo con empleo asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las siete competencias restantes:

- ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.1316).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.3158).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2) y comunicación en un segundo idioma (COMP_7) con la misma importancia (8.3684).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.3947).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.4474).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.6053).
- El **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** (gráfico 17.C y Anexo 4b) asigna valores promedio de importancia iguales o superiores al valor de importancia promedio global (valor $M=9.0256$) a ocho competencias:
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3), trabajo en equipo (COMP_5), análisis y resolución de problemas (COMP_6) y creatividad (COMP_11) con la misma importancia (9.3333).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4), aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma importancia (9.2222).

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 9.1111).

Consecuentemente, el grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia asigna niveles promedio de importancia inferiores al valor de desarrollo promedio global a las cinco competencias restantes:

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 8.1111).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.3333).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.7778).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1), organizar y planificar el tiempo (COMP_8) con la misma importancia (9.0000).
- El grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia (gráfico 17.D y Anexo 4b) está constituido por una sola persona, razón por la que no tiene sentido realizar un análisis estadístico de las competencias.

5.2.2.3. Comparación de la IMPORTANCIA de las competencias definidos por empleadores y graduados Mercadeo

En este apartado se comparan los grados o niveles promedio de importancia que los graduados de la Licenciatura en Mercadeo asignan a las competencias genéricas (Anexo 4b) y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (Anexo 4d). También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de importancia de competencias estimados (Anexo 7a).

En los gráficos siguientes (gráficos 18.A, 18.B, 18.C y 18.D) se representan los perfiles promedio de importancia que los graduados Mercadeo asignan a las competencias genéricas (representados por una línea continua gris) y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (representados por una línea continua roja). Asimismo, el color de fondo gris o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores de importancia comparados y el valor que es mayor (gris para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

A

B

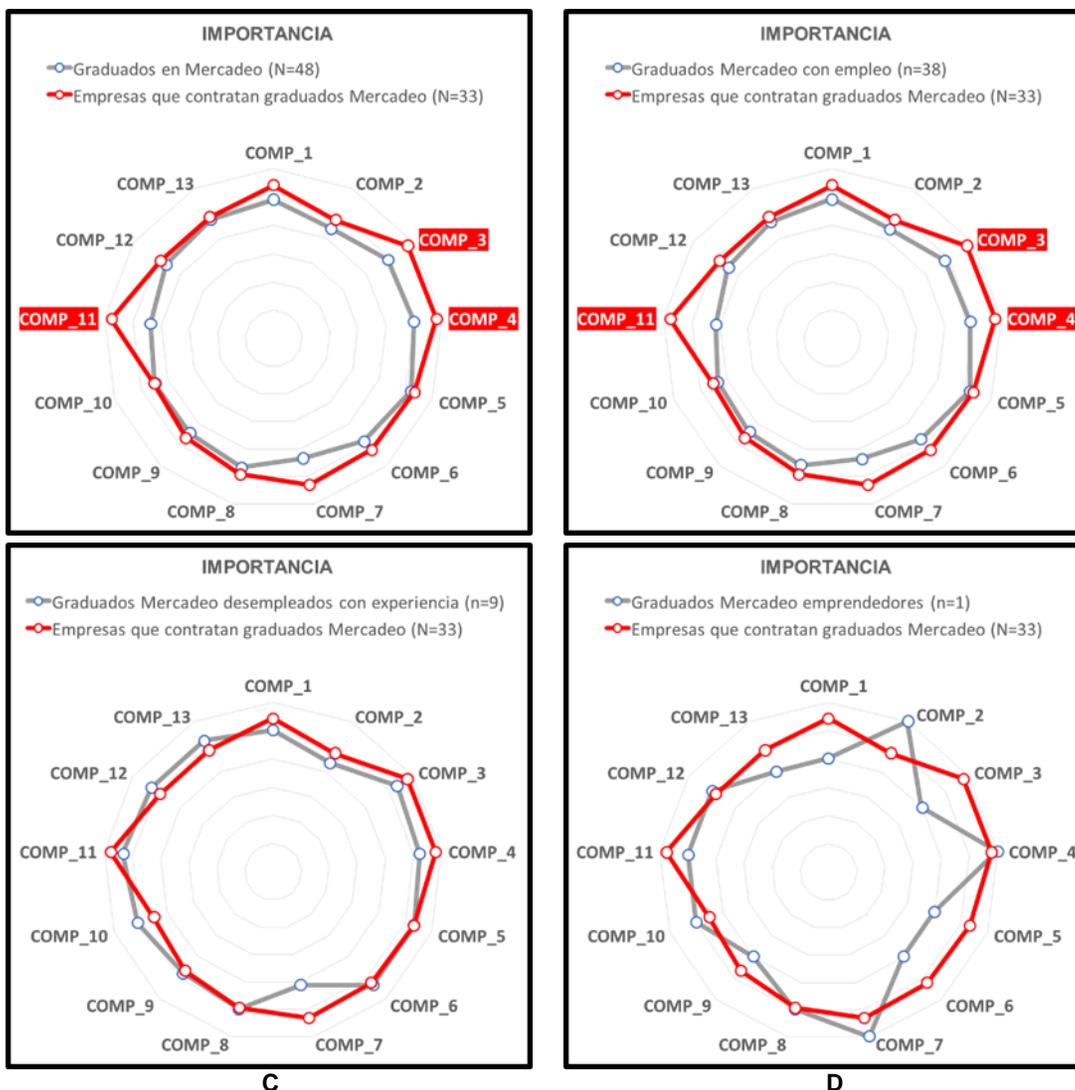


Gráfico 18. Diferencias significativas entre los perfiles de IMPORTANCIA de competencias definidos por los graduados Mercadeo y por los empleadores que contratan graduados.

Fuente: Elaboración propia.

En las representaciones gráficas de los valores promedio de importancia que los graduados Mercadeo y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

- Los valores promedio de importancia que el **grupo completo de graduados Mercadeo** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 18.A y Anexo 7b) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en tres competencias:

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=539.000$, $p=0.008^*$).

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=572.000, p=0.014*).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=440.000, p=0.000*).

Por lo tanto, las otras 10 competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=644.000, p=0.132).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=785.500, p=0.949).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=702.000, p=0.347).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=719.500, p=0.462).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=728.000, p=0.521).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=705.000, p=0.383).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=742.500, p=0.621).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=663.000, p=0.197).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=752.500, p=0.694).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=743.000, p=0.621).
- Los valores promedio de importancia que el **grupo de graduados Mercadeo con empleo** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 18.B y Anexo 7b) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en las mismas tres competencias señaladas por el grupo completo de graduados:
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=420.000, p=0.009*).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=425.000, p=0.007*).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=310.500, p=0.000*).

En consecuencia, las mismas 10 competencias señaladas por el grupo completo de graduados presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los niveles promedio de desarrollo:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=507.500, p=0.144).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=610.500, p=0.845).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=541.000, p=0.281).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=536.000, p=0.269).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=547.500, p=0.340).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=530.000, p=0.245).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=558.500, p=0.412).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=566.000, p=0.463).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=553.500, p=0.380).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=571.000, p=0.499).
- Los valores promedio de importancia que el **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados

contratados (gráfico 18.C y Anexo 7b) muestran diferencias no significativas ($p > 0.05$) en las 13 competencias:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=132.000$, $p=0.63$).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=147.000$, $p=0.976$).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=116.500$, $p=0.333$).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=127.000$, $p=0.526$).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=131.500$, $p=0.608$).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=117.000$, $p=0.348$).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=143.500$, $p=0.88$).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=138.500$, $p=0.763$).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=121.000$, $p=0.414$).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=88.000$, $p=0.065$).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, $U=123.000$, $p=0.45$).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, $U=115.000$, $p=0.318$).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=131.000$, $p=0.608$).
- No se puede realizar el análisis estadístico de las diferencias entre los niveles de importancia promedio que el **grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia** asigna a las competencias y que los empleadores asignan a las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 18.D y Anexo 7b) debido a que el grupo de graduados está constituido por una sola persona.

5.2.3. Análisis de los GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias genéricas de los graduados Mercadeo

En este apartado se presentan, por un lado los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados de la Licenciatura en Mercadeo y los requerimientos del trabajo actual o más reciente que han desempeñado, y por otro lado, los grados de ajuste o brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo ocupados que identifican los empleadores. También se comparan y analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grados de ajuste o brechas de competencias estimados.

5.2.3.1. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo

Esta parte del cuestionario fue respondida por 45 empleadores que contrataron graduados ADE durante los dos últimos años.

En el Gráfico 19 se representan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo ocupados que identifican los empleadores (valores del Anexo 4d y

representados por línea continua coloreada) y el valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con grados de ajuste y brechas promedio superiores o inferiores al grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias.

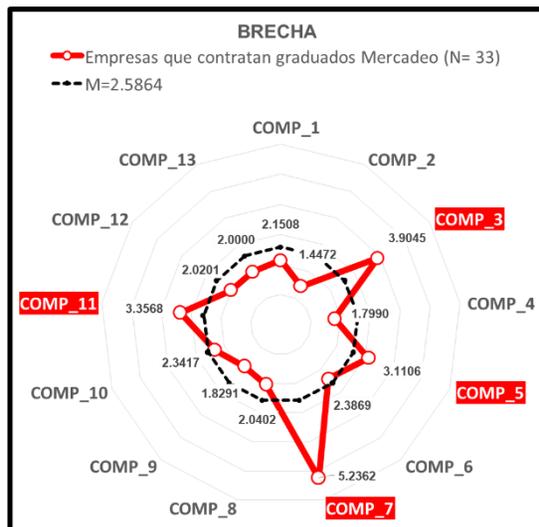


Gráfico 19. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias de los graduados Mercadeo desde la perspectiva de los empleadores.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica de ambos perfiles de los grados de ajuste y brechas se observa que los empleadores identifican cuatro competencias con grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias (valor $M=2.5864$):

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 5.2362).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 3.9045).
- ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 3.3568).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 3.1106).

Consecuentemente, los grados de ajuste y brechas promedio de las nueve competencias restantes son inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinarios (COMP_2, brecha: 1.4472).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.7990).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.8291).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, brecha: 2.0000).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, brecha: 2.0201).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 2.0402).
- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 2.1508).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 2.3417).

- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 2.3869).

5.2.3.2. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS desde la perspectiva de los graduados Mercadeo

Esta parte del cuestionario ha sido respondida por 48 graduados Mercadeo, de los cuales 38 (79.16%) son empleados, 9 (18.75%) son desempleados con experiencia y 1 (2.08%) es emprendedor por cuenta propia.

En los gráficos siguientes (gráficos 20.A, 20.B, 20.C y 20.D) se representan, por un lado los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados Mercadeo y los requerimientos del trabajo actual o más reciente que han desempeñado (valores del Anexo 4b y representados por línea continua coloreada), y por otro lado, el valor del grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias (valor M representado por línea discontinua). Asimismo, el color de fondo rojo o blanco de las etiquetas de las competencias señala las competencias con grados de ajuste y brechas promedio superiores o inferiores al grado de ajuste y brecha promedio global de todas las competencias.

En las representaciones gráficas de los grados de ajuste y brechas promedio que estiman los graduados Mercadeo para cada una de las competencias, diferenciando en grupos según la situación laboral de los graduados, se observan los siguientes aspectos:

- El **grupo completo de graduados Mercadeo** (gráfico 20.A y Anexo 4b) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor M=1.6138) en cinco competencias:
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 2.6458).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 1.8542).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 1.7500).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 1.7500).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.6250).

De manera complementaria, el grupo completo de graduados Mercadeo estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las ocho competencias restantes:

- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 1.1250).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, brecha: 1.3542).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 1.3750).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 1.3978).
- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 1.4375).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, brecha: 1.5208).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, brecha: 1.5625).
- ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 1.5833).

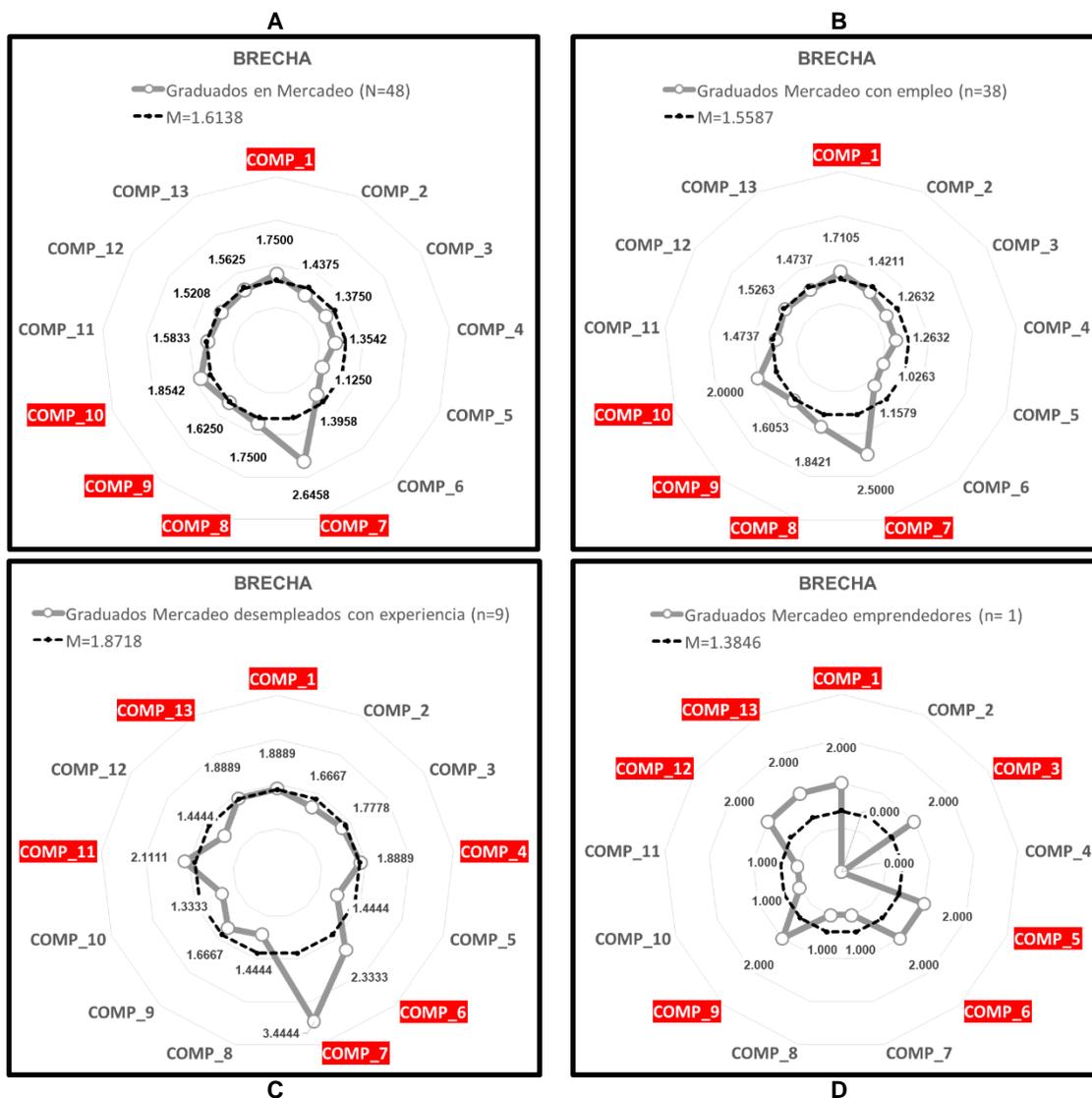


Gráfico 20. GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

- El grupo de graduados Mercadeo con empleo (gráfico 20.B y Anexo 4b) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor M=1.5587) en las mismas cinco competencias señaladas por el grupo completo de graduados:
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 2.50000).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 2.0000).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, brecha: 1.8421).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, brecha: 1.7105).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, brecha: 1.6053).

Por lo tanto, el grupo completo de graduados Mercadeo estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las mismas ocho competencias señaladas por el grupo completo de graduados:

- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, brecha: 1.0263).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 1.1579).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4) y habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3) con la misma brecha (1.2632).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, brecha: 1.4211).
 - ✓ Creatividad (COMP_11) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma brecha (1.4737).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, brecha: 1.5263).
- El **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** (gráfico 20.C y Anexo 4b) estima grados de ajuste y brechas promedio iguales o superiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global (valor M=1.8718) en seis competencias:
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, brecha: 3.4444).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, brecha: 2.3333).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, brecha: 2.1111).
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1), honestidad y compromiso ético (COMP_4) y orientación a resultados (COMP_13) con la misma brecha (1.8889).

Asimismo, el grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia estima grados de ajuste y brechas promedio inferiores al valor del grado de ajuste y brecha promedio global en las siete competencias restantes:

- ✓ Uso de TIC (COMP_10, brecha: 1.3333).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5), organizar y planificar el tiempo (COMP_8) y aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12) con la misma brecha (1.4444).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2) y conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9) con la misma brecha (1.6667).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, brecha: 1.7778).
- El **grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia** (gráfico 20.D y Anexo 4b) está constituido por una sola persona, razón por la que no tiene sentido realizar un análisis estadístico de las competencias.

5.2.3.3. Comparación de los grados de AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidos por empleadores y por graduados Mercadeo

En este apartado se comparan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados de la Licenciatura en Mercadeo y los requerimientos del puesto de trabajo actual o desempeñado más reciente (Anexo 4b), con

los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (Anexo 4d). También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos perfiles de grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias estimados (Anexo 7c).

En los gráficos siguientes (gráficos 21.A, 21.B, 21.C y 21.D) se representan los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias y los requerimientos del trabajo actual o desempeñado más reciente que estiman poseer los graduados Mercadeo (representados por una línea continua azul) y los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (representados por una línea continua roja).

Asimismo, el color de fondo azul o rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grados de ajuste y brechas comparados y el valor que es mayor (azul para los graduados, rojo para los empleadores). El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

En las representaciones gráficas de los grados de ajuste y brechas promedio que estiman poseer los graduados Mercadeo y que identifican los empleadores se observan diferencias visuales, cuya significación estadística ha sido analizada considerando la situación laboral de los graduados:

- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo completo de graduados Mercadeo** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 21.A y Anexo 7c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en ocho competencias:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=569.000$, $p=0.024^*$).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=328.000$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=577.000$, $p=0.032^*$).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=360.000$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=414.500$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=506.500$, $p=0.006^*$).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, $U=348.500$, $p=0.000^*$).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, $U=507.500$, $p=0.005^*$).

Por lo tanto, las otras cinco competencias presentan diferencias no significativas ($p > 0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, $U=727.500$, $p=0.519$).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, $U=597.500$, $p=0.052$).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, $U=655.500$, $p=0.174$).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, $U=702.500$, $p=0.377$).

- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=601.500, p=0.057).

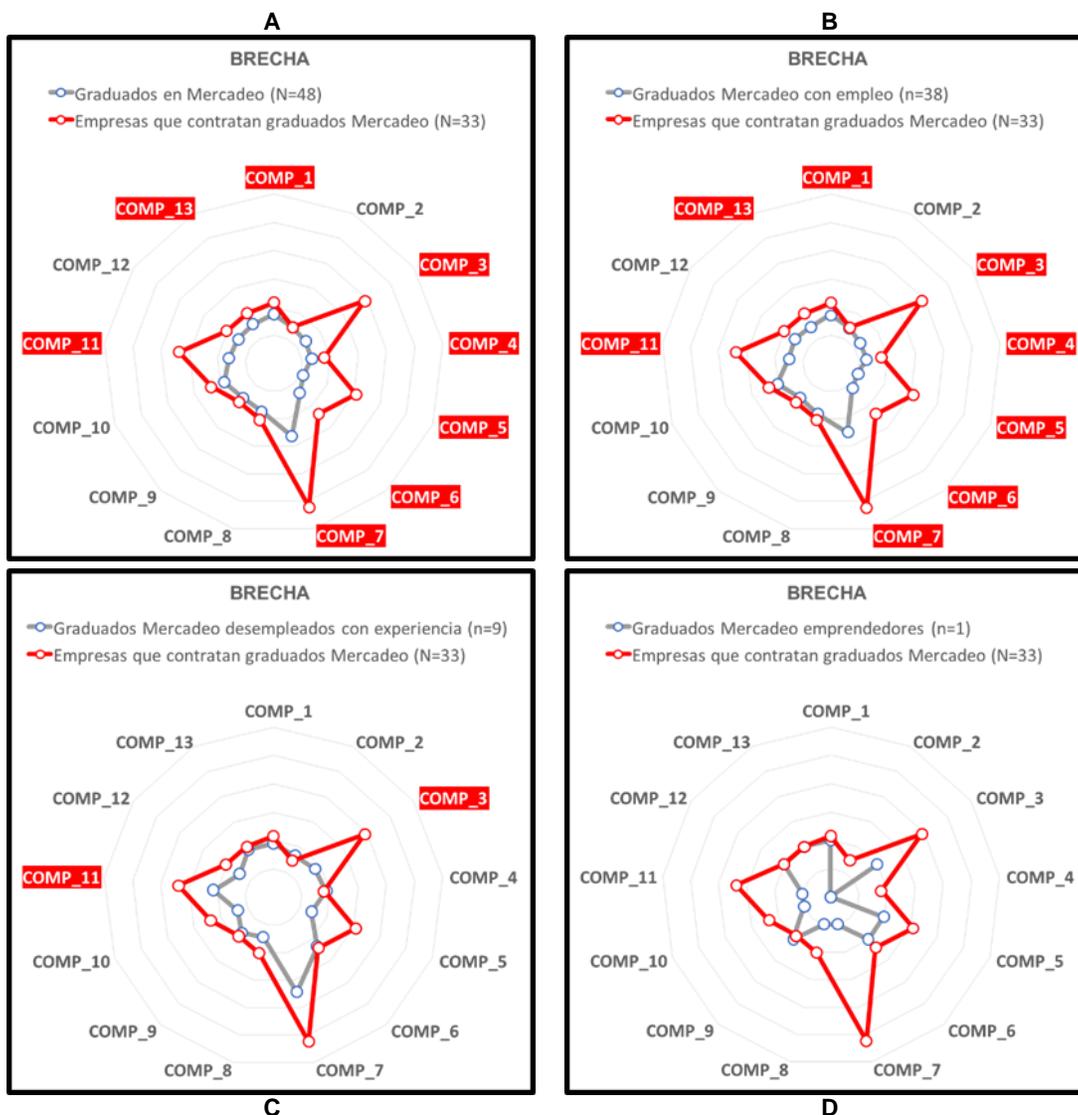


Gráfico 21. Diferencias significativas entre GRADOS DE AJUSTE y BRECHAS en los niveles de competencias definidas por empleadores y por los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo de graduados Mercadeo con empleo** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 21.B y Anexo 7c) muestran diferencias significativas ($p < 0.05$) en las mismas ocho competencias señaladas por el grupo completo de graduados:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=436.500$, $p=0.021^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=238.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=418.500$, $p=0.012^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=261.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=287.000$, $p=0.000^*$).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, $U=384.000$, $p=0.005^*$).

- ✓ Creatividad (COMP_11, U=261.500, p=0.000*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=375.000, p=0.003*).

En consecuencia, las mismas cinco competencias señaladas por el grupo completo de graduados presentan diferencias no significativas ($p>0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=556.000, p=0.394).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=493.000, p=0.111).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=510.500, p=0.166).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=584.500, p=0.616).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=472.000, p=0.065).
- Los grados de ajuste y brechas promedio que el **grupo de graduados Mercadeo desempleados con experiencia** estima poseer y que identifican los empleadores en las competencias de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (gráfico 21.C y Anexo 7c) muestran diferencias significativas ($p<0.05$) en dos competencias:
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=79.500, p=0.033*).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, U=83.500, p=0.045*).

Asimismo, las otras 11 competencias presentan diferencias no significativas ($p>0.05$) entre los grados de ajuste y brechas promedio comparadas:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=118.500, p=0.364).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=127.500, p=0.526).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=139.000, p=0.786).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=85.000, p=0.052).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=114.500, p=0.303).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=118.000, p=0.364).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=97.500, p=0.119).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=127.000, p=0.526).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=109.000, p=0.236).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=111.500, p=0.262).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=118.500, p=0.364).
- No se puede realizar el análisis estadístico de las diferencias entre los grados de ajuste y brechas promedio que estima poseer el **grupo de graduados Mercadeo emprendedores por cuenta propia** y que identifican los empleadores (gráfico 21.D y Anexo 7c) debido a que el grupo de graduados está constituido por una sola persona.

5.2.4. Análisis de la EMPLEABILIDAD y ADECUACIÓN de los graduados Mercadeo

En este apartado se presentan las *tasas objetivas de ocupación* y los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia*, de *adecuación global* y los *promedios de los índices de adecuación global* para las empresas y para los graduados Mercadeo. También se comparan los índices y se señalan las competencias en las que se observan similitudes y diferencias.

En la muestra original de graduados Mercadeo hay registradas 51 personas, de las cuales 38 señalan que se encuentran empleadas en una empresa. Por lo tanto, la *tasa objetiva de ocupación* es 0.745 (74.5%). Si se incluye a la persona que señala la condición de emprendedora (autoempleo), la tasa aumenta hasta 0.765 (76.5%).

5.2.4.1. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los empleadores que contratan graduados Mercadeo

A continuación, se representan (Gráfico 22) los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* (valores del Anexo 8b y línea continua coloreada) y el *promedio del índice de adecuación global de las empresas* (M).

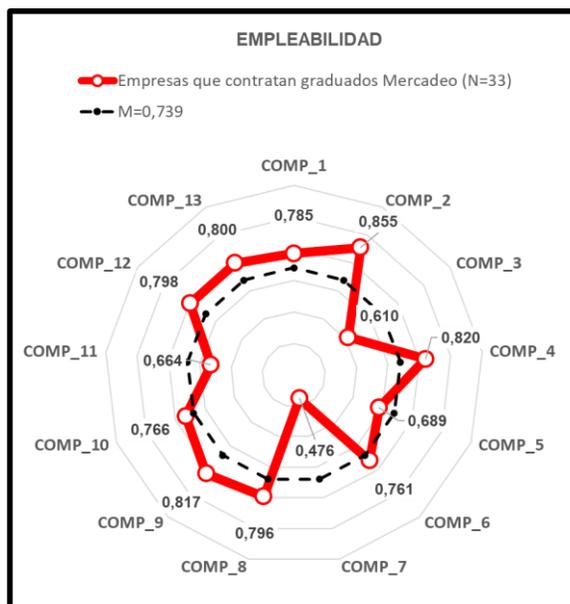


Gráfico 22. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica se observa que los *índices de adecuación individual promedio* de nueve competencias para las empresas son iguales o superiores al *promedio del índice de adecuación global* (valor $M=0.739$):

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.785).

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.855).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.820).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.761).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.796).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.817).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.766).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.798).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.800).

De forma complementaria, cuatro competencias presentan *índices de adecuación individual promedio* inferiores al *promedio del índice de adecuación global*:

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.610).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.689).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.476).
- ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.664).

5.2.4.2. Índices de ADECUACIÓN desde la perspectiva de los graduados Mercadeo

De forma similar, en el Gráfico 23 se representan los valores de los índices de adecuación individual promedio de cada competencia para los graduados (valores del Anexo 8b y línea continua coloreada) y el promedio del índice de adecuación global de los graduados (M).

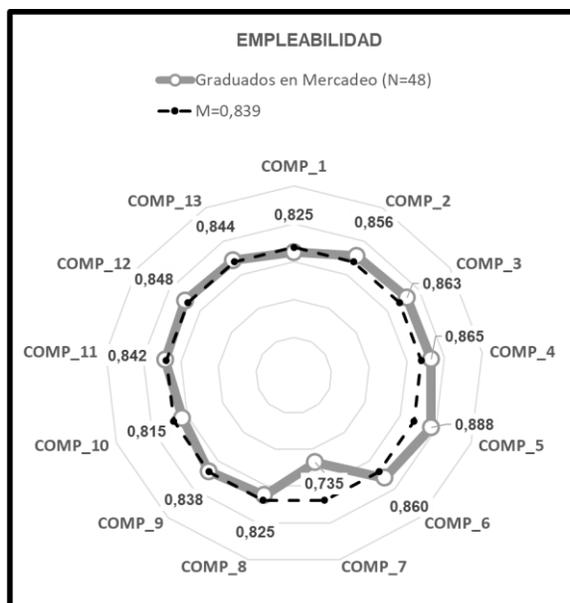


Gráfico 23. Índices de ADECUACIÓN global e individuales promedio de cada competencia para los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En la representación gráfica se observa que los *índices de adecuación individual promedio* de nueve competencias para los graduados son iguales o superiores al *promedio del índice de adecuación global* de los graduados (valor $M=0.839$):

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.856).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.863).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.865).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.888).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.860).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.825).
- ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.842).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.848).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.844).

De forma complementaria, cuatro competencias presentan *índices de adecuación individual promedio* inferiores al *promedio del índice de adecuación global*:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.825).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.735).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.838).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.815).

5.2.4.3. Comparación de los índices de ADECUACIÓN desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados Mercadeo

En el Gráfico 24 se representan los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* (línea continua roja) y para los graduados Mercadeo (línea continua gris), También se analiza, mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos índices (Anexo 9b).

Asimismo, el color de fondo rojo de las etiquetas de las competencias señala la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos *índices de adecuación individual promedio* de una competencia. El fondo blanco de las etiquetas de las competencias señala la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos valores.

Los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* y para los graduados Mercadeo muestran diferencias significativas ($p<0.05$) en ocho competencias:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, $U=569.00$, $p=0.024^*$).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, $U=328.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, $U=577.00$, $p=0.032^*$).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, $U=360.00$, $p=0.000^*$).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, $U=414.50$, $p=0.000^*$).

- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=506.50, p=0.006*).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=348.50, p=0.000*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=507.50, p=0.005*).

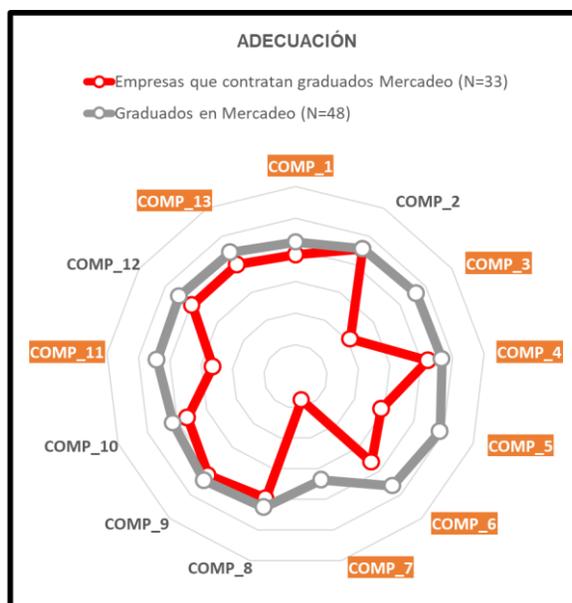


Gráfico 24. Comparación de índices de ADECUACIÓN individuales promedio de cada competencia para las empresas y para los graduados Mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, los otros cinco índices no presentan diferencias significativas ($p > 0.05$):

- ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, U=727.50, p=0.519).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=597.50, p=0.052).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=655.50, p=0.174).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=702.50, p=0.377).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=601.50, p=0.057).

En las ocho competencias con diferencias estadísticamente significativas, los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para los graduados Mercadeo* son superiores a los valores de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas que contratan a los graduados*.

Por último, la distribución del promedio del *índice de adecuación global de las empresas* tiene las siguientes características: M=0.751; Mín.=0.562; Q1=0.669; Q2=0.75; Q3=0.852; Máx.=0.931.

6. CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación persigue concretar la definición de los perfiles de competencias genéricas de los graduados universitarios egresados de las titulaciones universitarias de Administración de Empresas y Mercadeo de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” de El Salvador, desde las perspectivas de los empleadores y de los graduados.

Los perfiles de competencias genéricas se han definido en la sección 5, apartados 5.1 (graduados ADE) y 5.2 (graduados Mercadeo). Ahí se desglosan diferentes perfiles para los niveles de desarrollo de las competencias, importancia de las competencias y grados de ajuste y brechas de las competencias desde las perspectivas de las empresas que contratan graduados (empleadores) y de los graduados de ambas titulaciones (diferenciando la muestras o grupos completo de graduados, graduados empleados, graduados desempleados con experiencia laboral y graduados emprendedores por cuenta propia).

Estos perfiles diferentes han servido para dar respuesta a los objetivos específicos planteados, cuyo cumplimiento se detalla a continuación.

El objetivo específico 1 plantea la definición los perfiles de competencias de contratación más buscados por empresas que contratan graduados universitarios de dichas titulaciones.

- La aproximación del perfil de competencias promedio de contratación de graduados ADE más buscado por empresas se ha realizado a partir del perfil de niveles promedio de desarrollo de las competencias genéricas que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (epígrafe 5.1.1.1):
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 7.3948).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, COMP_2, desarrollo: 7.9481).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 6.7061).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético, COMP_4, desarrollo: 8.6167).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 7.6225).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.3833).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 4.9769).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.3141).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.3660).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.3285).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 6.9193).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio, COMP_12, desarrollo: 7.7320).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 7.6455).

Los graduados ADE sobreestiman significativamente el grado de desarrollo de sus habilidades (en 12 de las 13 habilidades, el 92.3%), en comparación con el perfil de competencias promedio de contratación de graduados ADE buscado por las empresas que los contratan.

- La aproximación del perfil de competencias promedio de contratación de graduados Mercadeo más buscado por empresas se ha realizado a partir del perfil de niveles promedio de desarrollo de las competencias genéricas que los empleadores consideran que poseen los graduados contratados (epígrafe 5.2.1.1):
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, desarrollo: 8.2864).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, desarrollo: 8.6884).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, desarrollo: 6.7940).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, desarrollo: 9.0050).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, desarrollo: 7.3869).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, desarrollo: 7.8492).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, desarrollo: 4.8040).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, desarrollo: 7.8492).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, desarrollo: 7.9146).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, desarrollo: 7.3317).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, desarrollo: 7.4070).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, desarrollo: 7.8693).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, desarrollo: 7.8141).

Los graduados Mercadeo también sobreestiman significativamente el grado de desarrollo de sus habilidades (en 12 de las 13 habilidades, el 92.3%), en comparación con el perfil de competencias promedio de contratación de graduados ADE buscado por las empresas que los contratan.

El objetivo específico 2 plantea la obtención de una clasificación de las competencias a partir de la mayor o menor importancia que le dan las empresas para elegir y contratar a graduados universitarios de dichas titulaciones.

- La aproximación de una clasificación de las competencias a partir de la importancia que le dan las empresas para elegir y contratar a graduados ADE se ha realizado a partir de los valores promedio de importancia que los empleadores asignan a cada una de las competencias genéricas de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (epígrafe 5.1.2.1):
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 9.0461).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.5793).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 9.3833).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.5014).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5) y análisis y resolución de problemas (COMP_6), con la misma importancia (9.1787).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 8.8991).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 9.0058).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.7666).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.9337).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 8.2421).

- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.9885).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 9.0432).

Los graduados ADE asignan a las competencias un grado de importancia similar a la importancia asignada por las empresas que los contratan. No presentan diferencias estadísticamente significativas.

- La aproximación de una clasificación de las competencias a partir de la importancia que le dan las empresas para elegir y contratar a graduados Mercadeo se ha realizado a partir de los valores promedio de importancia que los empleadores asignan a cada una de las competencias genéricas de los puestos de trabajo que ocupan los graduados contratados (epígrafe 5.2.2.1):
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, importancia: 9.4221).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, importancia: 8.7337).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, importancia: 9.7789).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, importancia: 9.8040).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, importancia: 9.3367).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, importancia: 9.2513).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, importancia: 9.3216).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, importancia: 8.9397).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, importancia: 8.6734).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, importancia: 8.5025).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, importancia: 9.7638).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, importancia: 8.8392).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, importancia: 8.8442).

Los graduados Mercadeo asignan mayor importancia a tres competencias (23.1%), en comparación con la importancia asignada por las empresas que los contratan.

El objetivo específico 3 plantea la determinación de la brecha existente entre los perfiles de competencias que necesitan y contratan las empresas y los perfiles que poseen los graduados universitarios de dichas titulaciones.

- Los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados ADE contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (epígrafe 5.1.3.1), comparados con los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados ADE y los requerimientos del puesto de trabajo actual o desempeñado más reciente (epígrafe 5.1.3.2) presentan diferencias estadísticamente significativas en 11 de las 13 competencias genéricas (en todas, la brecha promedio identificada por los empleadores es mayor que la brecha promedio identificada por los graduados ADE), suponiendo una divergencia del 84.61% entre ambos perfiles de ajuste:
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=1124.000, p=0.000*).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=1002.500, p=0.000*).

- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=1420.500, p=0.000*).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=1321.500, p=0.000*).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=1204.000, p=0.000*).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=1525.000, p=0.001*).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, U=1405.000, p=0.000*).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, U=1722.000, p=0.008*).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, U=1518.500, p=0.001*).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, U=1640.000, p=0.003*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=1369.500, p=0.000*).

Los graduados ADE subestiman significativamente las brechas o deficiencias en sus niveles de competencias (en 11 de las 13 competencias, el 84.6%), respecto a las lagunas o deficiencias señaladas por las empresas que los contratan.

- Los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que poseen los graduados Mercadeo contratados y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan que identifican los empleadores (epígrafe 5.2.3.1), comparados con los grados de ajuste y brechas promedio entre los niveles de competencias que estiman poseer los graduados Mercadeo y los requerimientos del puesto de trabajo actual o desempeñado más reciente (epígrafe 5.2.3.2) presentan diferencias estadísticamente significativas en ocho de las 13 competencias genéricas (en todas, la brecha promedio identificada por los empleadores es mayor que la brecha promedio identificada por los graduados Mercadeo), suponiendo una divergencia del 61.53% entre ambos perfiles de ajuste:

- ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, U=569.000, p=0.024*).
- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, U=328.000, p=0.000*).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, U=577.000, p=0.032*).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, U=360.000, p=0.000*).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, U=414.500, p=0.000*).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, U=506.500, p=0.006*).
- ✓ Creatividad (COMP_11, U=348.500, p=0.000*).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, U=507.500, p=0.005*).

Los graduados Mercadeo subestiman las brechas o deficiencias en los niveles de ocho competencias (61.5%) respecto a las lagunas o deficiencias señaladas por las empresas que los contratan.

El objetivo específico 4 plantea la aproximación de una medida de clasificación cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad y adecuación del perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios de dichas titulaciones.

- La aproximación de una medida de clasificación cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad y adecuación del perfil de competencias genéricas de los graduados ADE se ha realizado a partir de los valores de la tasa objetiva de ocupación (epígrafe 5.1.4), de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* y el *promedio del índice de adecuación global de las empresas* (epígrafe 5.1.4.1):

- La *tasa objetiva de ocupación de los graduados ADE* de la muestra es 0.816 (81.6%). Si se incluyen a los emprendedores (autoempleo), la tasa aumenta hasta 0.872 (87.2%).
- *Índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados ADE:*
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.730).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.828).
 - ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.632).
 - ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.807).
 - ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.736).
 - ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.720).
 - ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.522).
 - ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.733).
 - ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.753).
 - ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.693).
 - ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.797).
 - ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.769).
 - ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.759).

Los *índices de adecuación individual promedio* de 11 competencias (84.6%) para las empresas que contratan graduados ADE son significativamente menores que los índices de adecuación señalados por los graduados ADE.

- El *índice de adecuación global de las empresas que contratan a los graduados ADE* tiene un valor medio de 0.734. Es decir, algo menos de 3 de cada 4 competencias consideradas los graduados ADE presentan los niveles requeridos por los puestos de trabajo para los que son contratados.
- La aproximación de una medida de clasificación cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad y adecuación del perfil de competencias genéricas de los graduados Mercadeo se ha realizado a partir de los valores de la tasa objetiva de ocupación (epígrafe 5.2.4), de los *índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas* y el *promedio del índice de adecuación global de las empresas* (epígrafe 5.2.4.1):
 - La *tasa objetiva de ocupación de los graduados Mercadeo* de la muestra es 0.745 (74.5%). Si se incluyen a los emprendedores (autoempleo), la tasa aumenta hasta 0.765 (76.5%).
 - *Índices de adecuación individual promedio de cada competencia para las empresas que contratan graduados Mercadeo:*
 - ✓ Actuar en nuevas situaciones (COMP_1, índice individual=0.785).
 - ✓ Trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (COMP_2, índice individual=0.855).

- ✓ Habilidades interpersonales y comunicación (COMP_3, índice individual=0.610).
- ✓ Honestidad y compromiso ético (COMP_4, índice individual=0.820).
- ✓ Trabajo en equipo (COMP_5, índice individual=0.689).
- ✓ Análisis y resolución de problemas (COMP_6, índice individual=0.761).
- ✓ Comunicación en un segundo idioma (COMP_7, índice individual=0.476).
- ✓ Organizar y planificar el tiempo (COMP_8, índice individual=0.796).
- ✓ Conocimientos técnicos de la profesión (COMP_9, índice individual=0.817).
- ✓ Uso de TIC (COMP_10, índice individual=0.766).
- ✓ Creatividad (COMP_11, índice individual=0.664).
- ✓ Aprendizaje y adaptación al cambio (COMP_12, índice individual=0.798).
- ✓ Orientación a resultados (COMP_13, índice individual=0.800).

Los *índices de adecuación individual promedio* de ocho competencias (61.5%) para las empresas que contratan graduados Mercadeo son significativamente menores que los índices de adecuación señalados por los graduados Mercadeo.

- El *índice de adecuación global de las empresas que contratan a los graduados Mercadeo* tiene un valor medio de 0.751. Es decir, en 3 de cada 4 competencias consideradas los graduados Mercadeo presentan los niveles requeridos por los puestos de trabajo para los que son contratados.

Por último, el objetivo específico 5 plantea la elaboración de una metodología de análisis y estudio de los perfiles de competencias genéricas que sea adaptable, para aplicarla a otras titulaciones y utilizarla en otras universidades.

El planteamiento metodológico, su desglose y especificidad y los resultados de la aplicación de la misma en las titulaciones universitarias abordadas en esta investigación se pueden revisar en los apartados 3, 4, 5 y anexos de este trabajo.

Se espera que la metodología de análisis, desarrollada de manera específica en esta investigación, facilite la actualización periódica de los perfiles de competencias genéricas que demandan las empresas a los graduados universitarios de cualquier titulación universitaria.

Conocer los perfiles demandados por las empresas es una necesidad estratégica que fortalece la función de transformación social de la academia, y por ello debe ser una prioridad para las autoridades académicas de la universidad su actualización periódica, facilitando la adopción de las medidas académicas correctoras convenientes que reduzcan las brechas entre los perfiles de competencias genéricas que presentan los graduados y los perfiles demandados por las empresas.

Para ello, la jerarquía académica (vicerrector/a académico, decano/a, director/a de carrera y profesores) pueden definir y activar procesos de revisión y actualización de los programas y pensum de cada titulación en la que exista una brecha significativa, con el objetivo de adecuar y mejorar el perfil de competencias genéricas de los estudiantes universitarios antes de su graduación, potenciando la calidad de la formación universitaria y mejorando la empleabilidad de los estudiantes que se gradúan.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Beneitone, P.; Esquetini, C.; González, J.; Maletá, M.; Siufi, G. y Wagenaar, R. (Ed.) (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. Disponible en la web: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC [consultado el 04-02-2019].
- Beneitone, P.; González, J. y Wagenaar, R. (Ed.) (2014). Meta-perfiles y perfiles. Una aproximación para las titulaciones en América Latina. Proyecto Tuning América Latina. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. Disponible en la web: www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning71.pdf [consultado el 04-02-2019].
- Bryk, A.S. y Raudenbusch, S.W. (2002). Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods. London: Sage Publications.
- CARANA Corporation. (2010). Sondeo de la Situación de la Empleabilidad en El Salvador. El Salvador: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).
- Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). (2015). Encuesta de hogares de propósitos múltiples. El Salvador: DIGESTYC.
- Draper, D. (1995). Inference and hierarchical modelling in the social sciences. *Journal of Education and Behavioral Statistics*, 20 (2), 115-147.
- García Manjón, J.V. y Pérez López, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9), 1-12.
- MINEC-Ministerio de Economía y DIGESTYC-Dirección General de Estadísticas y Censos (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018. Ciudad Delgado, El Salvador. Disponible en la web: <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html?download=685%3Apublicacion-ehpm-2018> [consultado el 11-12-2019].
- MINED (2016). Resultados de la Información Estadística de Instituciones de Educación Superior 2015. San Salvador: Dirección Nacional de Educación Superior. Disponible en la web: <https://www.mined.gob.sv/index.php/2015-05-12-15-29-13/category/713-informacion-estadistica-de-educacion-superior> [consultado el 12-01-2020].
- Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (2014). El Salvador Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional 2005 – 2050 Departamental 2005-2025 (Revisión 2014). San Salvador.

- OECD Development Centre (2017). Estudio de bienestar y políticas de juventud en El Salvador. Proyecto OCDE-UE Inclusión juvenil. París (Francia). Disponible en la web: <https://www.oecd.org/development/inclusivesocietiesanddevelopment/Estudio-de-bienestar-y-politicas-de-juventud-El-Salvador.pdf> [consultado el 11-12-2019].
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: FC EDITORIAL.
- PNUD-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018. ¡SOY JOVEN! ¿Y ahora qué? El Salvador. Disponible en la web: https://www.undp.org/content/dam/el_salvador/docs/IDHES%202018%20WEB.pdf [consultado el 11-12-2019].
- Programa Estado de la Nación (2016). Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Programa Estado de la Nación. Disponible en la web: <http://www.estadonacion.or.cr/erca2016/> [consultado el 12-01-2020].
- Proyecto Tuning América Latina (2005). Documento Belo Horizonte. Disponible en la web: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=14&order=dmdate_published&ascdesc=DESC [consultado el 04-02-2019].
- Proyecto Tuning América Latina (2014a). Competencias genéricas de América Latina. Disponible en la web: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=217&Itemid=246> [consultado el 04-02-2019].
- Proyecto Tuning América Latina (2014b). Lista de competencias genéricas identificadas en América Latina. Disponible en la web: www.felaban.net/archivos_documentos_comites/archivo20140722030233AM.pdf [consultado el 04-02-2019].
- USAID-United States Agency International Development (2017). Proyecto de USAID Puentes para el Empleo. Evaluación del mercado laboral. San Salvador (El Salvador, Centroamérica). Disponible en la web: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00MTVM.pdf [consultado el 11-12-2019].
- Vaquerano Amaya, J. A., Morales Fernández, E. J., Alvarado de Mejía, M., Flores Polanco, M. I., Castro Freire, M. S. (2017). *Una aproximación al perfil de competencias genéricas de los graduados universitarios que ingresan al mercado laboral en El Salvador*. Publicaciones Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas". El Salvador, C.A. Antiguo Cuscatlán (El Salvador, Centroamérica). Disponible en la web: <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/handle/11674/754> [consultado el 11-12-2019].
- WEF-World Economic Forum (2016). The Global Competitiveness Report 2016-2017. Insight Report. Geneva: World Economic Forum. Disponible en la web: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1> [consultado el 12-12-2019].

- WEF-World Economic Forum (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Insight Report. Geneva: World Economic Forum. Disponible en la web: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf [consultado el 12-12-2019].
- Weller, J. (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Colombia: CEPAL y Mayol Ediciones S.A. Disponible en la web: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448es.pdf> [consultado el 11-12-2019].

8. ANEXOS

Anexo 1. Definición de las competencias generales utilizadas en la investigación

- 1. CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES.** Adaptarse y trabajar en situaciones distintas y variadas y con personas o grupos diversos, entendiendo y valorando posturas distintas y puntos de vista enfrentados, y adaptando el enfoque propio según lo requiera la situación
- 2. HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES.** Comprender y aceptar la diversidad social y cultural en el entorno laboral como un elemento enriquecedor y facilitador de la convivencia, sin distinciones de sexo, edad, religión, etnia, condición social ni política
- 3. HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN.** Establecer, mantener y potenciar relaciones con otras personas o grupos orientándolas al logro y alineamiento estratégico de los objetivos colectivos. Empleando, de manera correcta y pertinente, la comunicación oral y escrita para un desenvolvimiento profesional óptimo, transmitiendo conocimientos, expresando ideas y argumentando de forma clara, rigurosa y convincente
- 4. HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO.** Respetar los valores y principios y cumplir con las normas profesionales y de relación –internas y externas– con otras personas y colectivos
- 5. HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.** Establecer relaciones de cooperación que fomenten un ambiente de trabajo armónico y sinérgico entre colaboradores y conduzca a la consecución de objetivos colectivos y personales
- 6. CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.** Desarrollar razonamientos lógicos y complejos para reconocer, describir, organizar, priorizar y analizar la información relacionada con un problema y enfocada a diseñar estrategias creativas y novedosas para resolverlo, así como adelantarse a posibles problemas antes de que aparezcan
- 7. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA.** Expresarse e interpretar conceptos, pensamientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita en un idioma diferente
- 8. CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO.** Establecer prioridades claras a corto, medio y largo plazo, tanto en actividades profesionales como personales y/o grupales, administrando el tiempo de manera óptima en función de la visión proyectada y de las prioridades fijadas para el logro de los objetivos
- 9. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN.** Ampliar y aplicar los conocimientos especializados propios de la ocupación/profesión de la persona, y adquirir información profesional actualizada, mostrando conductas orientadas al desarrollo profesional y al éxito
- 10. CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC).** Usar las tecnologías para obtener, intercambiar, evaluar, almacenar, producir, presentar y comunicar información a través de herramientas/dispositivos digitales. Comprender y gestionar eficiente y efectivamente la información disponible con las tecnologías adecuadas

- 11. CAPACIDAD CREATIVA.** Presentar, diseñar y concretar de forma novedosa sus ideas, generando y presentando respuestas a problemas concretos de forma efectiva, auténtica y sencilla
- 12. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.** Captar, adquirir y asimilar nuevos conocimientos, conceptos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral
- 13. HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS.** Dirigir la acción hacia las metas deseadas, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y necesarias para satisfacer las peticiones externas, superar los estándares propios y ser mejor

Anexo 2. Cuestionario para graduados

INFORMACIÓN BÁSICA

EDAD_1. Escriba su edad actual (años cumplidos) en formato número: ___

GENERO_2. Indique su género o sexo:

- Mujer
- Hombre

TITULO_3. Indique la titulación universitaria superior a obtener en 2019:

- Licenciatura en Administración de Empresas
- Licenciatura en Mercadeo
- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Contaduría

STATUS.LAB_4. Señale su status laboral actual:

- Empleado/a en una EMPRESA PRIVADA
- Empleado/a en una EMPRESA PÚBLICA
- Empleado/a en una ASOCIACIÓN o FUNDACIÓN SIN FINES DE LUCRO
- Empleado/a en ORGANISMO de COOPERACIÓN INTERNACIONAL (SICA, ONG internacional, etc.)
- Emprendedor/a por cuenta propia
- Desempleado/a CON experiencia laboral en una EMPRESA PRIVADA
- Desempleado/a CON experiencia laboral en una EMPRESA PÚBLICA
- Desempleado/a CON experiencia laboral en una ASOCIACIÓN o FUNDACIÓN SIN FINES DE LUCRO
- Desempleado/a SIN experiencia laboral

INFORMACIÓN BÁSICA (1A)

STATUS.LAB_4a. Señale el motivo de su falta de experiencia laboral:

- No he encontrado trabajo
- Soy estudiante becado/a
- Pendiente de emprendimiento personal
- Motivos familiares
- Otra. Por favor, indíquela: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (1B)

TIPO.EMPR_4b. Indique la forma jurídica de la empresa PRIVADA en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Comerciante individual
- Sociedad en nombre colectivo
- Sociedad en comandita simple
- Sociedad de responsabilidad limitada
- Sociedad anónima
- Sociedad en comandita por acciones
- Asociación cooperativa
- Sociedad extranjera inscrita como sucursal

- Otra. Por favor, indíquela: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (1C)

TIPO.EMPR_4c. Indique el tipo de empresa PÚBLICA en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Ministerio
- Empresa Pública AUTÓNOMA o SEMI-AUTÓNOMA (p.e., ANDA, CEL, etc.)
- Órgano judicial
- Órgano legislativo
- Municipalidad
- Otra. Por favor, indíquela: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (1D)

TIPO.EMPR_4d. Indique el tipo de ASOCIACIÓN o FUNDACIÓN SIN FINES DE LUCRO en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Organización No Gubernamental (ONG)
- Fundación
- Asociación sin fines de lucro (cultural, religiosa, etc.)
- Otra. Por favor, indíquela: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (2)

TAMAÑO_5. ¿Cuántas personas trabajan o trabajaban aproximadamente en la empresa? (si no tiene experiencia laboral anterior señale la opción "Sin experiencia laboral")

- Menos de 10 trabajadores
- De 10 a 19 trabajadores
- De 20 a 49 trabajadores
- De 50 a 99 trabajadores
- De 100 a 499 trabajadores
- De 500 a 999 trabajadores
- De 1000 y más trabajadores
- Sin experiencia laboral

RUBRO_6. Señale la actividad económica o rubro principal de la empresa (si no tiene experiencia laboral, seleccione la opción "Sin experiencia laboral"):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sin experiencia laboral | <input type="checkbox"/> Telecomunicaciones |
| <input type="checkbox"/> Agroindustria / Ganadería / Agricultura | <input type="checkbox"/> Call center |
| <input type="checkbox"/> Producción / Alimentos | <input type="checkbox"/> Publicidad/ Comunicaciones / Marketing Venta y distribución de combustibles / derivados del petróleo |
| <input type="checkbox"/> Producción / Farmacéutica | <input type="checkbox"/> Retail / Ventas Varias |
| <input type="checkbox"/> Producción / Plásticos | <input type="checkbox"/> Restaurantes/ Hostelería / Turismo |
| <input type="checkbox"/> Producción / Textiles | <input type="checkbox"/> Mantenimiento |
| <input type="checkbox"/> Producción / Varios | <input type="checkbox"/> Educación / Enseñanza / Capacitación |
| <input type="checkbox"/> Electricidad / Generación energía | <input type="checkbox"/> Servicios de Salud |
| <input type="checkbox"/> Construcción / Bienes Raíces | |
| <input type="checkbox"/> Banca/ Servicios Financieros | |

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Operaciones / Logística / Transporte | <input type="checkbox"/> Outsourcing / Tercerización de personal |
| <input type="checkbox"/> Informática / Internet / Servicios de Desarrollo y Programación | <input type="checkbox"/> ONG / Organizaciones sin fines de lucro |
| <input type="checkbox"/> Otra:
_____ | <input type="checkbox"/> Organizaciones Gubernamentales |

EXPER.PROF_7a. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

- Sin experiencia laboral
- Menos de 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 1 año y 2 años
- Entre 2 años y 5 años
- Más de 5 años

EXPER.PROF_7b. ¿Cuántos años lleva trabajando en total?

- Sin experiencia laboral
- Menos de 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 1 año y 2 años
- Entre 2 años y 5 años
- Más de 5 años

EXPER.PROF_8. ¿En qué año de la carrera comenzó a trabajar?

- Sin experiencia laboral
- Primer año
- Segundo año
- Tercer año
- Cuarto año
- Quinto año
- Egresado/a

EXPER.PROF_9. Escriba el cargo/título del PUESTO DE TRABAJO que ocupa en la empresa en la que trabaja (o el último que ha ocupado) y entre paréntesis el tiempo (meses/años) que lleva ejerciendo el cargo: _____

[por ejemplo, Asistente de Ventas (10 meses)] (si no tiene experiencia laboral, escriba "Sin experiencia laboral")

EXPER.PROF_9a. Indique el tipo de puesto de trabajo que ocupa en la empresa (si no tiene experiencia laboral, seleccione la opción "Sin experiencia laboral"):

- Director General
- Gerente
- Jefe intermedio
- Coordinador
- Puesto técnico especializado y altamente cualificado
- Puesto técnico cualificado
- Puesto operativo
- Sin experiencia laboral

RELACIÓN entre los estudios universitarios obtenidos y el PUESTO DE TRABAJO y las ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración (si no tiene experiencia laboral, seleccione el valor 0):

- Entre 0 y 4. Relación NULA o MÍNIMA entre la titulación obtenida y el puesto desempeñado.
- 5 y 6. Relación MEDIA.
- 7 y 8. Relación ELEVADA.
- 9 y 10. Relación MÁXIMA o COMPLETA entre la titulación obtenida y el puesto desempeñado.

EXPER.PROF_9b. ¿Están relacionados con los estudios universitarios que ha obtenido el PUESTO DE TRABAJO y las ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS? (si no tiene experiencia laboral, seleccione el valor 0)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

IMPORTANCIA de la formación recibida en la UCA respecto a la INSERCIÓN LABORAL

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. IMPORTANCIA NULA o MÍNIMA de la formación recibida en la UCA respecto a mi inserción laboral.
- 5 y 6. IMPORTANCIA MEDIA.
- 7 y 8. IMPORTANCIA ELEVADA.
- 9 y 10. IMPORTANCIA MÁXIMA de la formación recibida en la UCA respecto a mi inserción laboral.

EXPER.PROF_9c. Señale la importancia que ha tenido la formación recibida en la UCA respecto a su inserción laboral (si no tiene experiencia laboral, seleccione un valor de acuerdo a su expectativa):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

SALARIO_10. ¿Cuál es su rango salarial actual o del último puesto de trabajo que ocupó?

- Sin experiencia laboral
- Menos de 300 dólares mensuales
- Entre 300 y 500 dólares mensuales
- Entre 501 y 700 dólares mensuales
- Entre 701 y 900 dólares mensuales
- Más de 900 dólares mensuales

PERFIL DE COMPETENCIAS GENERALES DEL UNIVERSITARIO

→ NIVEL DE DESARROLLO

Señale el NIVEL DE DESARROLLO de las siguientes COMPETENCIAS/HABILIDADES que USTED HA CONSEGUIDO DURANTE SU FORMACIÓN UNIVERSITARIA y considera que posee actualmente.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. Desarrollo NULO, MÍNIMO, reducido, insuficiente.
- 5 y 6. Desarrollo BÁSICO, SUFICIENTE, aceptable.
- 7 y 8. Desarrollo MEDIO, IMPORTANTE, satisfactorio.
- 9 y 10. Desarrollo MÁXIMO, SUPERIOR, excelente.

DESARROLLO_1. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_2. Desarrollo de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_3. Desarrollo de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_4. Desarrollo de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_5. Desarrollo de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_6. Desarrollo de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_7. Desarrollo de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_8. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_9. Desarrollo de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_10. Desarrollo de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DESARROLLO_11. Desarrollo de la CAPACIDAD CREATIVA que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_12. Desarrollo de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_13. Desarrollo de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS que posee										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

→ NIVEL DE IMPORTANCIA

Señale el NIVEL DE IMPORTANCIA de las siguientes COMPETENCIAS/HABILIDADES para el desempeño satisfactorio DE SU TRABAJO ACTUAL.

(si es usted recién graduado/a sin experiencia, señale la importancia que usted considera que tiene cada competencia PARA ENCONTRAR UN TRABAJO RELACIONADO CON SU FORMACIÓN)

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. Competencia NO NECESARIA o de importancia reducida/limitada.
- 5 y 6. Competencia NECESARIA o de importancia media.
- 7 y 8. Competencia IMPORTANTE o de importancia alta.
- 9 y 10. Competencia INDISPENSABLE o de importancia máxima.

IMPORTANCIA_1. Importancia de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_2. Importancia de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_3. Importancia de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_4. Importancia de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_5. Importancia de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_6. Importancia de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_7. Importancia de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO										

IDIOMA para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_8. Importancia de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_9. Importancia de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_10. Importancia de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_11. Importancia de la CAPACIDAD CREATIVA para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_12. Importancia de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_13. Importancia de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS para el desempeño satisfactorio del trabajo										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

➔ GRADO DE AJUSTE o GAP/BRECHA

Señale el GAP/BRECHA entre sus NIVELES de COMPETENCIAS/HABILIDADES y los REQUERIMIENTOS de su trabajo actual.

(si es usted recién graduado/a sin experiencia, señale el grado de ajuste que usted considera que tiene en cada competencia EN RELACIÓN CON LOS REQUERIMIENTOS DE OFERTAS DE EMPLEO PARA PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS CON SU FORMACIÓN)

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. **SIN BRECHA o BRECHA MÍNIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.
- 5 y 6. **BRECHA MEDIA**
- 7 y 8. **BRECHA ELEVADA**
- 9 y 10. **BRECHA MÁXIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.

BRECHA_1. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_2. Brecha entre su nivel de HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

BRECHA_3. Brecha entre su nivel de HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_4. Brecha entre su nivel de HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_5. Brecha entre su nivel de HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_6. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_7. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_8. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_9. Brecha entre sus CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_10. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_11. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD CREATIVA y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_12. Brecha entre su nivel de CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_13. Brecha entre su nivel de HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS y los requerimientos de su trabajo actual										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Cuestionario para empleadores

INFORMACIÓN BÁSICA

GENERO_1. Indique su género o sexo:

- Mujer
- Hombre

TITULACIÓN_2a. Indique el título/carrera universitaria que posee (ejemplo: Licenciatura en Administración de Empresas): _____

TITULACIÓN_2b. Escriba el año de graduación u obtención de la titulación universitaria señalada en la pregunta anterior: _____

TITULACIÓN_2c. Escriba la Institución de Educación Superior (universidad, instituto superior, etc.) y el país (si no es El Salvador) dónde obtuvo la titulación universitaria señalada en la pregunta anterior: _____

TIPO.EMPR_3. Señale el tipo de empresa en la que trabaja actualmente:

- Privada
- Pública
- Asociación o Fundación Sin Fines de Lucro
- ORGANISMO de COOPERACIÓN INTERNACIONAL (SICA, ONG internacional, etc.)

INFORMACIÓN BÁSICA (1A)

TIPO.EMPR_3a. Indique la forma jurídica de la empresa PRIVADA en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Comerciante individual
- Sociedad en nombre colectivo
- Sociedad en comandita simple
- Sociedad de responsabilidad limitada
- Sociedad anónima
- Sociedad en comandita por acciones
- Asociación cooperativa
- Sociedad extranjera inscrita como sucursal
- Otra: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (1B)

TIPO.EMPR_3b. Indique el tipo de empresa PÚBLICA en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Ministerio
- Empresa Pública AUTÓNOMA o SEMI-AUTÓNOMA (p.e., ANDA, CEL, etc.)
- Órgano judicial
- Órgano legislativo
- Municipalidad
- Otra: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (1C)

TIPO.EMPR_3c. Indique el tipo de ASOCIACIÓN o FUNDACIÓN SIN FINES DE LUCRO en la que trabaja actualmente (o la última en la que ha trabajado):

- Organización No Gubernamental (ONG)
- Fundación
- Asociación sin fines de lucro (cultural, religiosa, civil, etc.)
- Otra: _____

INFORMACIÓN BÁSICA (2)

TAMAÑO_4. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa actualmente? (suma de trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, horarios o en otras circunstancias, pero contratados por la empresa):

- Menos de 10 trabajadores
- De 10 a 19 trabajadores
- De 20 a 49 trabajadores
- De 50 a 99 trabajadores
- De 100 a 499 trabajadores
- De 500 a 999 trabajadores
- De 1000 y más trabajadores

RUBRO_5. Señale la actividad económica o rubro principal de la empresa:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agroindustria / Ganadería / Agricultura | <input type="checkbox"/> Telecomunicaciones |
| <input type="checkbox"/> Producción / Alimentos | <input type="checkbox"/> Call center |
| <input type="checkbox"/> Producción / Farmacéutica | <input type="checkbox"/> Publicidad/ Comunicaciones / Marketing Venta y distribución de combustibles / derivados del petróleo |
| <input type="checkbox"/> Producción / Plásticos | <input type="checkbox"/> Retail / Ventas Varias |
| <input type="checkbox"/> Producción / Textiles | <input type="checkbox"/> Restaurantes/ Hostelería / Turismo |
| <input type="checkbox"/> Producción / Varios | <input type="checkbox"/> Mantenimiento |
| <input type="checkbox"/> Electricidad / Generación energía | <input type="checkbox"/> Educación / Enseñanza / Capacitación |
| <input type="checkbox"/> Construcción / Bienes Raíces | <input type="checkbox"/> Servicios de Salud |
| <input type="checkbox"/> Banca/ Servicios Financieros | <input type="checkbox"/> Outsourcing / Tercerización de personal |
| <input type="checkbox"/> Operaciones / Logística / Transporte | <input type="checkbox"/> ONG / Organizaciones sin fines de lucro |
| <input type="checkbox"/> Informática / Internet / Servicios de Desarrollo y Programación | <input type="checkbox"/> Organizaciones Gubernamentales |
| <input type="checkbox"/> Otra:
_____ | |

EXPER.PROF_6. Escriba el CARGO/TÍTULO DEL PUESTO/S DE TRABAJO QUE OCUPA usted en la empresa actualmente: _____

EXPER.PROF_7. Indique el TIPO DE PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA usted en la empresa actualmente:

- Director
- Gerente General
- Gerente de Área o Departamento
- Jefatura

- Coordinación
- Puesto técnico/analista senior y altamente cualificado
- Puesto técnico cualificado/analista junior
- Puesto operativo
- Otra: _____

CONTRATACIÓN DE GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (3A)

CONTRAT_8a. Durante los últimos dos años, ¿HA CONTRATADO la empresa GRADUADOS/AS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS?

- Si
- No

CONTRAT_8aa. ¿Cuántos GRADUADOS/AS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ha contratado la empresa durante los últimos dos años? (Formato número):

CONTRAT_9a. Respecto a los GRADUADOS/AS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS contratados durante los últimos dos años, LA EMPRESA CONTRATÓ:

- Más hombres que mujeres
- Más mujeres que hombres
- Misma proporción

CONTRAT_10a. Seleccione las UNIVERSIDADES DE LAS QUE HAN EGRESADO los GRADUADOS/AS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS que ha contratado la empresa durante los últimos dos años (puede señalar varias):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) | <input type="checkbox"/> Universidad Don Bosco |
| <input type="checkbox"/> Universidad de El Salvador (UES) | <input type="checkbox"/> Universidad Francisco Gavidia |
| <input type="checkbox"/> Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN) | <input type="checkbox"/> Universidad Tecnológica |
| <input type="checkbox"/> Escuela Mónica Herrera | <input type="checkbox"/> ITCA FEPADE |
| <input type="checkbox"/> Universidad Jose Matías Delgado | <input type="checkbox"/> Universidad Católica de El Salvador |
| <input type="checkbox"/> Otra/s: | <input type="checkbox"/> Universidad Modular Abierta |
| _____ | <input type="checkbox"/> Universidad Andrés Bello |

CONTRAT_11a. ¿Qué TIPO/S DE PUESTO DE TRABAJO OCUPAN LOS GRADUADOS/AS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS que ha contratado la empresa durante los últimos dos años? (puede señalar varios tipos):

- Director
- Gerente General
- Gerente de Área o Departamento
- Jefatura
- Coordinación
- Puesto técnico/analista senior y altamente cualificado
- Puesto técnico cualificado/analista junior
- Puesto operativo
- Otra: _____

PERFIL DE COMPETENCIAS GENERALES DEL GRADUADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (4A)

➔ NIVEL DE DESARROLLO (5A). LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Responda pensando EN UN GRADUADO/A PROMEDIO O GRADUADO CONCRETO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, CONTRATADO POR LA EMPRESA DURANTE LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS.

Señale el NIVEL DE DESARROLLO de COMPETENCIAS/HABILIDADES que posee un graduado/a promedio o un GRADUADO CONCRETO de la LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS cuando es contratado por la empresa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. Desarrollo NULO, MÍNIMO, reducido, insuficiente.
- 5 y 6. Desarrollo BÁSICO, SUFICIENTE, aceptable.
- 7 y 8. Desarrollo MEDIO, IMPORTANTE, satisfactorio.
- 9 y 10. Desarrollo MÁXIMO, SUPERIOR, excelente.

DESARROLLO_1a. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_2a. Desarrollo de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_3a. Desarrollo de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_4a. Desarrollo de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_5a. Desarrollo de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_6a. Desarrollo de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_7a. Desarrollo de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_8a. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la										

empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_9a. Desarrollo de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_10a. Desarrollo de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_11a. Desarrollo de la CAPACIDAD CREATIVA que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_12a. Desarrollo de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_13a. Desarrollo de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

➔ **NIVEL DE IMPORTANCIA (6A). LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Señale el NIVEL DE IMPORTANCIA de las COMPETENCIAS/HABILIDADES para que un graduado/a promedio o un GRADUADO CONCRETO de la LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DESEMPEÑE SATISFACTORIAMENTE el puesto de trabajo que ocupa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- **Entre 0 y 4. Competencia NO NECESARIA** o de importancia reducida/limitada.
- **5 y 6. Competencia NECESARIA** o de importancia media.
- **7 y 8. Competencia IMPORTANTE** o de importancia alta.
- **9 y 10. Competencia INDISPENSABLE** o de importancia máxima.

IMPORTANCIA_1a. Importancia de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_2a. Importancia de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_3a. Importancia de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_4a. Importancia de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_5a. Importancia de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_6a. Importancia de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_7a. Importancia de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_8a. Importancia de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_9a. Importancia de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_10a. Importancia de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_11a. Importancia de la CAPACIDAD CREATIVA para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_12a. Importancia de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_13a. Importancia de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

GRADO DE AJUSTE o GAP/BRECHA (7A). LIC. ADMÓN. DE EMPRESAS

Señale el GAP/BRECHA entre los niveles de **COMPETENCIAS/HABILIDADES** de un graduado/a promedio o un **GRADUADO CONCRETO** de la **LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** y los **REQUERIMIENTOS** del puesto de trabajo que ocupa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- **Entre 0 y 4. SIN BRECHA o BRECHA MÍNIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.
- **5 y 6. BRECHA MEDIA**
- **7 y 8. BRECHA ELEVADA**
- **9 y 10. BRECHA MÁXIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.

BRECHA_1a. Brecha entre el nivel de **CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_2a. Brecha entre el nivel de **HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_3a. Brecha entre el nivel de **HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_4a. Brecha entre el nivel de **HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_5a. Brecha entre el nivel de **HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_6a. Brecha entre el nivel de **CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_7a. Brecha entre el nivel de **CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_8a. Brecha entre el nivel de **CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO** de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

BRECHA_9a. Brecha entre los **CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN** de un

graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_10a. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_11a. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD CREATIVA de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_12a. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_13a. Brecha entre el nivel de HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CONTRATACIÓN DE GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN MERCADEO (3B)

CONTRAT_8b. Durante los últimos dos años, ¿HA CONTRATADO la empresa GRADUADOS/AS EN MERCADEO?

- Si
 No

CONTRAT_8bb. ¿Cuántos GRADUADOS/AS EN MERCADEO ha contratado la empresa durante los últimos dos años? (Formato número): _____

CONTRAT_9b. Respecto a los GRADUADOS/AS EN MERCADEO contratados durante los últimos dos años, LA EMPRESA CONTRATÓ:

- Más hombres que mujeres
 Más mujeres que hombres
 Misma proporción

CONTRAT_10b. Seleccione las UNIVERSIDADES DE LAS QUE HAN EGRESADO los GRADUADOS/AS EN MERCADEO que ha contratado la empresa durante los últimos dos años (puede señalar varias):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) | <input type="checkbox"/> Universidad Don Bosco |
| <input type="checkbox"/> Universidad de El Salvador (UES) | <input type="checkbox"/> Universidad Francisco Gavidia |
| <input type="checkbox"/> Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN) | <input type="checkbox"/> Universidad Tecnológica |
| <input type="checkbox"/> Escuela Mónica Herrera | <input type="checkbox"/> ITCA FEPAD |
| <input type="checkbox"/> Universidad Jose Matías Delgado | <input type="checkbox"/> Universidad Católica de El Salvador |
| <input type="checkbox"/> Otra/s: | <input type="checkbox"/> Universidad Modular Abierta |
| | <input type="checkbox"/> Universidad Andrés Bello |

CONTRAT_11b. ¿Qué TIPO/S DE PUESTO DE TRABAJO OCUPAN LOS GRADUADOS/AS EN MERCADEO que ha contratado la empresa durante los últimos dos años? (puede señalar varios tipos):

- Director
- Gerente General
- Gerente de Área o Departamento
- Jefatura
- Coordinación
- Puesto técnico/analista senior y altamente cualificado
- Puesto técnico cualificado/analista junior
- Puesto operativo
- Otra: _____

PERFIL DE COMPETENCIAS GENERALES DEL GRADUADO EN MERCADEO (4B)

→ NIVEL DE DESARROLLO (5B). LICENCIATURA EN MERCADEO

Responda pensando EN UN GRADUADO/A PROMEDIO O GRADUADO CONCRETO EN MERCADEO, CONTRATADO POR LA EMPRESA DURANTE LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS.

Señale el NIVEL DE DESARROLLO de COMPETENCIAS/HABILIDADES que posee un graduado/a promedio o un GRADUADO CONCRETO de la LICENCIATURA EN MERCADEO cuando es contratado por la empresa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- **Entre 0 y 4. Desarrollo NULO, MÍNIMO**, reducido, insuficiente.
- **5 y 6. Desarrollo BÁSICO, SUFICIENTE**, aceptable.
- **7 y 8. Desarrollo MEDIO, IMPORTANTE**, satisfactorio.
- **9 y 10. Desarrollo MÁXIMO, SUPERIOR**, excelente.

DESARROLLO_1b. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

DESARROLLO_2b. Desarrollo de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

DESARROLLO_3b. Desarrollo de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

DESARROLLO_4b. Desarrollo de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_5b. Desarrollo de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_6b. Desarrollo de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_7b. Desarrollo de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_8b. Desarrollo de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_9b. Desarrollo de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_10b. Desarrollo de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_11b. Desarrollo de la CAPACIDAD CREATIVA que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_12b. Desarrollo de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESARROLLO_13b. Desarrollo de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS que posee un graduado/a promedio o concreto cuando es contratado por la empresa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

NIVEL DE IMPORTANCIA (6 B). LICENCIATURA EN MERCADEO

Señale el NIVEL DE IMPORTANCIA de las COMPETENCIAS/HABILIDADES para que un graduado/a promedio o un GRADUADO CONCRETO de la LICENCIATURA EN MERCADEO DESEMPEÑE SATISFACTORIAMENTE el puesto de trabajo que ocupa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- Entre 0 y 4. Competencia **NO NECESARIA** o de importancia reducida/limitada.
- 5 y 6. Competencia **NECESARIA** o de importancia media.
- 7 y 8. Competencia **IMPORTANTE** o de importancia alta.
- 9 y 10. Competencia **INDISPENSABLE** o de importancia máxima.

IMPORTANCIA_1b. Importancia de la CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_2b. Importancia de la HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_3b. Importancia de las HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_4b. Importancia de la HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_5b. Importancia de la HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_6b. Importancia de la CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_7b. Importancia de la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_8b. Importancia de la CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_9b. Importancia de los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN										

para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_10b. Importancia de la CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_11b. Importancia de la CAPACIDAD CREATIVA para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_12b. Importancia de la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPORTANCIA_13b. Importancia de la HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS para que un graduado/a promedio o concreto desempeñe satisfactoriamente el puesto de trabajo que ocupa										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

→ GRADO DE AJUSTE o GAP/BRECHA (7B). LICENCIATURA EN MERCADEO

Señale el GAP/BRECHA entre los niveles de **COMPETENCIAS/HABILIDADES** de un graduado/a promedio o un **GRADUADO CONCRETO** de la **LICENCIATURA EN MERCADEO** y los **REQUERIMIENTOS** del puesto de trabajo que ocupa.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

- **Entre 0 y 4. SIN BRECHA o BRECHA MÍNIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.
- **5 y 6. BRECHA MEDIA**
- **7 y 8. BRECHA ELEVADA**
- **9 y 10. BRECHA MÁXIMA** entre el perfil del graduado contratado y los requerimientos del puesto.

BRECHA_1b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_2b. Brecha entre el nivel de HABILIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS MULTICULTURALES Y MULTIDISCIPLINARES de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_3b. Brecha entre el nivel de HABILIDADES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_4b. Brecha entre el nivel de HONESTIDAD Y COMPROMISO ÉTICO de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_5b. Brecha entre el nivel de HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_6b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_7b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN UN SEGUNDO IDIOMA de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_8b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TIEMPO de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_9b. Brecha entre los CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LA PROFESIÓN de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_10b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_11b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD CREATIVA de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_12b. Brecha entre el nivel de CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BRECHA_13b. Brecha entre el nivel de HABILIDAD ORIENTACIÓN A RESULTADOS de un graduado/a promedio o concreto y los requerimientos del puesto ocupado										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

FINALIZAR (8). MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4a. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE

	DESARROLLO								IMPORTANCIA								BRECHA							
	Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)		Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)		Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
COMP_1	7.8269	1.3325	7.8315	1.3588	7.8889	1.3642	7.6667	1.0328	8.6923	1.2470	8.7191	1.2522	8.8889	1.0541	8.0000	1.4142	1.6346	0.9760	1.6854	1.0180	1.2222	0.6667	1.5000	0.5477
COMP_2	8.2692	1.3740	8.3258	1.3465	8.2222	0.9718	7.5000	2.1679	8.3558	1.3140	8.3371	1.3310	8.6667	1.1180	8.1667	1.4720	1.5288	1.0790	1.5393	1.0119	1.1111	0.6009	2.0000	2.1909
COMP_3	8.0192	1.4547	8.0562	1.4488	8.3333	1.2247	7.0000	1.6733	8.7500	1.3053	8.7528	1.3338	8.8889	1.0541	8.5000	1.3784	1.5769	1.5372	1.5843	1.5434	1.0000	0.8660	2.3333	2.0656
COMP_4	8.8654	1.5141	8.8652	1.5388	9.3333	1.0000	8.1667	1.7224	9.1827	1.1127	9.1910	1.1469	9.1111	1.0541	9.1667	0.7528	1.0673	1.3239	1.0562	1.3345	0.6667	0.5000	1.8333	1.8348
COMP_5	8.5577	1.2134	8.5506	1.2433	8.7778	1.0929	8.3333	1.0328	8.9615	1.3066	8.9663	1.3606	8.7778	0.9718	9.1667	0.9832	1.3077	1.1413	1.3146	1.1735	1.0000	0.7071	1.6667	1.2111
COMP_6	8.0000	1.2541	7.9888	1.2200	8.3333	1.2247	7.6667	1.8619	9.0000	1.0240	9.0337	1.0385	8.6667	1.0000	9.0000	0.8944	1.5673	1.2677	1.5281	1.1974	1.2222	0.6667	2.6667	2.3381
COMP_7	6.1250	2.8986	6.0562	2.9247	7.2222	2.4381	5.5000	3.2094	7.5769	2.3799	7.5955	2.3728	7.5556	2.3511	7.3333	2.9439	2.6827	2.4386	2.8090	2.3735	1.1111	1.2693	3.1667	3.9707
COMP_8	7.8269	1.4309	7.8539	1.4346	8.1111	1.4530	7.0000	1.2649	8.8365	1.2855	8.8427	1.3047	8.5556	1.3333	9.1667	0.9832	1.5962	1.5859	1.5281	1.5381	1.0000	1.1180	3.5000	1.7607
COMP_9	7.7500	1.4862	7.7416	1.4501	8.4444	1.3333	6.8333	1.9408	8.3269	1.4776	8.2809	1.5447	8.5556	1.1304	8.6667	0.8165	1.7788	1.4001	1.7528	1.3508	1.3333	1.0000	2.8333	2.2286
COMP_10	7.6827	1.9720	7.5843	2.0605	8.6667	1.2247	7.6667	1.0328	8.6538	1.5250	8.6180	1.5990	8.6667	1.0000	9.1667	0.9832	1.9519	1.7811	2.0112	1.8617	1.2222	0.8333	2.1667	1.4720
COMP_11	7.2981	1.6715	7.2472	1.7273	7.8889	1.2693	7.1667	1.3292	8.0577	1.4402	8.0337	1.4729	8.3333	1.4142	8.0000	1.0954	1.8942	1.5699	1.8764	1.5870	1.5556	1.0138	2.6667	1.9664
COMP_12	8.1827	1.3276	8.1573	1.3643	8.5556	1.1304	8.0000	1.0954	8.7788	1.0608	8.7978	1.0785	8.5556	1.1304	8.8333	0.7528	1.4327	1.1639	1.4045	1.1650	1.2222	0.6667	2.1667	1.6021
COMP_13	8.2885	1.2041	8.2921	1.2173	8.5556	1.1304	7.8333	1.1690	8.9519	0.9988	8.9775	0.9997	8.6667	1.0000	9.0000	1.0954	1.4327	1.1722	1.3933	1.1834	1.2222	0.6667	2.3333	1.3663

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4b. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo

	DESARROLLO								IMPORTANCIA								BRECHA							
	Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 1)		Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 1)		Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 1)	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
COMP_1	7.9375	1.4790	7.9474	1.4877	8.0000	1.5811	7.000	0.0000	8.9167	0.9857	8.9211	0.9693	9.0000	1.1180	8.000	0.0000	1.7500	0.9565	1.7105	1.0374	1.8889	0.6009	2.000	0.0000
COMP_2	8.4375	1.6873	8.4474	1.7195	8.2222	1.6415	10.000	0.0000	8.3958	1.2504	8.3684	1.1722	8.3333	1.5811	10.000	0.0000	1.4375	1.3512	1.4211	1.4451	1.6667	0.8660	0.000	0.0000
COMP_3	8.2917	1.4726	8.3421	1.5117	8.2222	1.3944	7.000	0.0000	8.9167	1.2175	8.8421	1.3054	9.3333	0.7071	8.000	0.0000	1.3750	1.0842	1.2632	1.1315	1.7778	0.8333	2.000	0.0000
COMP_4	9.1250	1.4086	9.0789	1.4404	9.2222	1.3944	10.000	0.0000	9.0000	1.6111	8.9211	1.6987	9.2222	1.3017	10.000	0.0000	1.3542	1.7319	1.2632	1.7658	1.8889	1.6159	0.000	0.0000
COMP_5	8.8750	1.2138	8.9474	1.1137	8.6667	1.6583	8.000	0.0000	9.2083	1.1662	9.2105	1.2337	9.3333	0.8660	8.000	0.0000	1.1250	0.9368	1.0263	0.9440	1.4444	0.8819	2.000	0.0000
COMP_6	8.2500	1.4366	8.3421	1.2793	7.8889	2.0883	8.000	0.0000	8.8333	1.3579	8.7368	1.4082	9.3333	1.1180	8.000	0.0000	1.3958	1.3486	1.1579	0.9452	2.3333	2.2913	2.000	0.0000
COMP_7	6.5833	2.8045	6.7632	2.7256	5.5556	3.1269	9.000	0.0000	8.3542	2.0472	8.3684	1.8221	8.1111	2.9768	10.000	0.0000	2.6458	2.7790	2.5000	2.6175	3.4444	3.5395	1.000	0.0000
COMP_8	7.7708	1.8707	7.8158	1.9292	7.4444	1.7401	9.000	0.0000	8.6875	1.1514	8.6053	1.1977	9.0000	1.0000	9.000	0.0000	1.7500	1.6695	1.8421	1.8384	1.4444	0.7265	1.000	0.0000
COMP_9	7.7708	1.5052	7.6842	1.5440	8.1111	1.4530	8.000	0.0000	8.4583	1.3520	8.3947	1.3057	8.7778	1.6415	8.000	0.0000	1.6250	1.1228	1.6053	1.2201	1.6667	0.7071	2.000	0.0000
COMP_10	7.5417	1.9456	7.3947	2.0340	8.1111	1.6159	8.000	0.0000	8.4792	1.7009	8.3158	1.8174	9.1111	1.0541	9.000	0.0000	1.8542	1.6241	2.0000	1.7398	1.3333	1.0000	1.000	0.0000
COMP_11	8.0625	2.0043	8.1579	2.0471	7.6667	2.0000	8.000	0.0000	8.3750	1.8407	8.1316	1.9614	9.3333	0.8660	9.000	0.0000	1.5833	1.7484	1.4737	1.6064	2.1111	2.3688	1.000	0.0000
COMP_12	8.4167	1.5823	8.3947	1.7012	8.4444	1.1304	9.000	0.0000	8.6042	1.3798	8.4474	1.4463	9.2222	0.9718	9.000	0.0000	1.5208	1.3367	1.5263	1.4470	1.4444	0.8819	2.000	0.0000
COMP_13	8.2500	1.5229	8.2632	1.6552	8.2222	0.9718	8.000	0.0000	8.7500	1.5088	8.6579	1.6154	9.2222	0.9718	8.000	0.0000	1.5625	1.2188	1.4737	1.3302	1.8889	0.6009	2.000	0.0000

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4c. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas

	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45)					
	DESARROLLO		IMPORTANCIA		BRECHA	
	M	DT	M	DT	M	DT
COMP_1	7.3948	1.0071	9.0461	1.0190	2.7032	1.0865
COMP_2	7.9481	1.1468	8.5793	1.2909	1.7176	1.3172
COMP_3	6.7061	1.2283	9.3833	0.9281	3.6830	1.5443
COMP_4	8.6167	1.1925	9.5014	0.8879	1.9280	1.2713
COMP_5	7.6225	1.0611	9.1787	0.8849	2.6398	1.4039
COMP_6	7.3833	1.2307	9.1787	0.9510	2.7954	1.1206
COMP_7	4.9769	2.2269	8.8991	1.5408	4.7781	2.4364
COMP_8	7.3141	1.4945	9.0058	1.0000	2.6715	1.3327
COMP_9	7.3660	1.1360	8.7666	1.1481	2.4669	1.3151
COMP_10	6.9193	1.2651	8.9337	0.9334	3.0720	1.5312
COMP_11	7.3285	1.1662	8.2421	1.0336	2.0288	1.3077
COMP_12	7.7320	1.1252	8.9885	1.0086	2.3141	1.4711
COMP_13	7.6455	1.0771	9.0432	0.9034	2.4150	1.1683

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4d. Perfiles medios de Desarrollo, Importancia y Brechas de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Mercadeo

	Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33)					
	DESARROLLO		IMPORTANCIA		BRECHA	
	M	DT	M	DT	M	DT
COMP_1	8.2864	0.781	9.4221	0.780	2.1508	0.730
COMP_2	8.6884	0.981	8.7337	1.285	1.4472	0.856
COMP_3	6.7940	1.454	9.7789	0.570	3.9045	1.734
COMP_4	9.0050	0.782	9.8040	0.529	1.7990	0.810
COMP_5	7.3869	1.008	9.3367	0.698	3.1106	1.632
COMP_6	7.8492	0.851	9.2513	0.802	2.3869	1.204
COMP_7	4.8040	2.781	9.3216	0.815	5.2362	2.961
COMP_8	7.8492	0.914	8.9397	0.783	2.0402	1.049
COMP_9	7.9146	0.815	8.6734	0.834	1.8291	1.064
COMP_10	7.3317	1.227	8.5025	1.193	2.3417	2.099
COMP_11	7.4070	1.271	9.7638	0.559	3.3568	1.435
COMP_12	7.8693	0.806	8.8392	0.956	2.0201	1.176
COMP_13	7.8141	0.938	8.8442	0.916	2.0000	1.172

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5a. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE

	DESARROLLO								IMPORTANCIA								BRECHA							
	Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)		Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)		Total (n= 104)		Con empleo (n= 89)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Emprendedores (n= 6)	
	Est. ^a	Sig.	Est. ^a	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^a	Sig.	Est. ^a	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^a	Sig.	Est. ^a	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.
COMP_1	0.234	0.000	0.235	0.000	0.931	0.494*	0.915	0.473*	0.194	0.000	0.195	0.000	0.889	0.194*	0.982	0.960*	0.261	0.000	0.255	0.000	0.813	0.028	0.683	0.004
COMP_2	0.222	0.000	0.242	0.000	0.903	0.273*	0.940	0.659*	0.169	0.000	0.174	0.000	0.844	0.065*	0.958	0.804*	0.255	0.000	0.242	0.000	0.781	0.012	0.814	0.078*
COMP_3	0.206	0.000	0.204	0.000	0.906	0.286*	0.876	0.252*	0.196	0.000	0.196	0.000	0.889	0.194*	0.861	0.191*	0.214	0.000	0.221	0.000	0.823	0.037	0.915	0.473*
COMP_4	0.244	0.000	0.253	0.000	0.710	0.002	0.866	0.210*	0.336	0.000	0.355	0.000	0.825	0.039	0.866	0.212*	0.232	0.000	0.235	0.000	0.617	0.000	0.847	0.149*
COMP_5	0.188	0.000	0.194	0.000	0.884	0.172*	0.915	0.473*	0.258	0.000	0.271	0.000	0.903	0.273*	0.775	0.035	0.193	0.000	0.183	0.000	0.833	0.049	0.907	0.415*
COMP_6	0.192	0.000	0.201	0.000	0.870	0.122*	0.705	0.007	0.249	0.000	0.262	0.000	0.917	0.364*	0.853	0.167*	0.221	0.000	0.210	0.000	0.813	0.028	0.773	0.033
COMP_7	0.128	0.000	0.134	0.000	0.924	0.429*	0.927	0.557*	0.224	0.000	0.231	0.000	0.906	0.287*	0.851	0.162*	0.187	0.000	0.173	0.000	0.795	0.018	0.739	0.016
COMP_8	0.183	0.000	0.192	0.000	0.907	0.296*	0.831	0.110*	0.250	0.000	0.262	0.000	0.874	0.136*	0.775	0.035	0.223	0.000	0.230	0.000	0.844	0.065*	0.920	0.505*
COMP_9	0.192	0.000	0.189	0.000	0.922	0.407*	0.912	0.452*	0.182	0.000	0.181	0.000	0.899	0.248*	0.822	0.091*	0.197	0.000	0.191	0.000	0.917	0.364*	0.818	0.085*
COMP_10	0.189	0.000	0.187	0.000	0.870	0.122*	0.915	0.473*	0.199	0.000	0.204	0.000	0.917	0.364*	0.775	0.035	0.220	0.000	0.199	0.000	0.808	0.025	0.751	0.02
COMP_11	0.172	0.000	0.185	0.000	0.948	0.663*	0.921	0.514*	0.196	0.000	0.210	0.000	0.912	0.327*	0.814	0.078*	0.196	0.000	0.204	0.000	0.892	0.208*	0.924	0.535*
COMP_12	0.212	0.000	0.226	0.000	0.899	0.248*	0.814	0.078*	0.192	0.000	0.205	0.000	0.899	0.248*	0.866	0.212*	0.193	0.000	0.198	0.000	0.813	0.028	0.805	0.066*
COMP_13	0.223	0.000	0.237	0.000	0.899	0.248*	0.908	0.421*	0.247	0.000	0.251	0.000	0.917	0.364*	0.683	0.004	0.231	0.000	0.237	0.000	0.813	0.028	0.709	0.008

a. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors.

b. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

* Distribución normal

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5b. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo

	DESARROLLO						IMPORTANCIA						BRECHA					
	Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)		Total (n= 48)		Con empleo (n= 38)		Desempleados con experiencia (n= 9)	
	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.
COMP_1	0.926	0.005	0.928	0.017	0.930	0.480*	0.848	0.000	0.853	0.000	0.844	0.065*	0.840	0.000	0.830	0.000	0,781	0,012
COMP_2	0.828	0.000	0.804	0.000	0.863	0.103*	0.907	0.001	0.891	0.001	0.858	0.092*	0.812	0.000	0.798	0.000	0,873	0,132*
COMP_3	0.881	0.000	0.861	0.000	0.938	0.557*	0.811	0.000	0.819	0.000	0.805	0.024	0.888	0.000	0.866	0.000	0,808	0,025
COMP_4	0.673	0.000	0.676	0.000	0.659	0.000	0.643	0.000	0.633	0.000	0.636	0.000	0.739	0.000	0.682	0.000	0,930	0,481*
COMP_5	0.828	0.000	0.834	0.000	0.769	0.009	0.716	0.000	0.691	0.000	0.748	0.005	0.855	0.000	0.840	0.000	0,913	0,338*
COMP_6	0.859	0.000	0.891	0.001	0.793	0.017	0.773	0.000	0.779	0.000	0.683	0.001	0.744	0.000	0.866	0.000	0,659	0,000
COMP_7	0.916	0.002	0.914	0.007	0.887	0.186*	0.794	0.000	0.834	0.000	0.681	0.001	0.823	0.000	0.826	0.000	0,851	0,077*
COMP_8	0.873	0.000	0.856	0.000	0.950	0.695*	0.841	0.000	0.828	0.000	0.853	0.081*	0.716	0.000	0.743	0.000	0,684	0,001
COMP_9	0.869	0.000	0.868	0.000	0.894	0.218*	0.880	0.000	0.899	0.002	0.774	0.01	0.904	0.001	0.899	0.002	0,805	0,024
COMP_10	0.904	0.001	0.899	0.002	0.930	0.481*	0.781	0.000	0.789	0.000	0.825	0.039	0.855	0.000	0.865	0.000	0,917	0,364*
COMP_11	0.848	0.000	0.828	0.000	0.834	0.049	0.807	0.000	0.839	0.000	0.748	0.005	0.732	0.000	0.769	0.000	0,711	0,002
COMP_12	0.837	0.000	0.822	0.000	0.899	0.248*	0.825	0.000	0.834	0.000	0.752	0.006	0.754	0.000	0.747	0.000	0,913	0,338*
COMP_13	0.865	0.000	0.850	0.000	0.903	0.273*	0.759	0.000	0.765	0.000	0.752	0.006	0.793	0.000	0.786	0.000	0,781	0,012

a. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors.

b. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

* Distribución normal

Fuente: Elaboración propia.

Anexos 5c y 5d. Resultados de los test de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilks para analizar la normalidad de las distribuciones de las submuestras de perfiles de competencias definidos por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas-ADE (5c) y por Empresas que contratan a Graduados de la Licenciatura en Mercadeo (5d)

	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45)						Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33)					
	DESARROLLO		IMPORTANCIA		BRECHA		DESARROLLO		IMPORTANCIA		BRECHA	
	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.	Est. ^b	Sig.
COMP_1	0.925	0.007	0.839	0.000	0.943	0.028	0.875	0.001	0.738	0.000	0.875	0.001
COMP_2	0.895	0.001	0.884	0.000	0.873	0.000	0.916	0.014	0.879	0.002	0.884	0.002
COMP_3	0.933	0.012	0.773	0.000	0.913	0.002	0.933	0.043	0.603	0.000	0.895	0.004
COMP_4	0.832	0.000	0.689	0.000	0.848	0.000	0.818	0.000	0.495	0.000	0.824	0.000
COMP_5	0.927	0.007	0.836	0.000	0.943	0.028	0.872	0.001	0.786	0.000	0.927	0.030
COMP_6	0.921	0.005	0.823	0.000	0.949	0.048	0.921	0.019	0.773	0.000	0.937	0.054*
COMP_7	0.948	0.042	0.822	0.000	0.950	0.053*	0.921	0.019	0.766	0.000	0.928	0.030
COMP_8	0.934	0.013	0.871	0.000	0.900	0.001	0.907	0.008	0.812	0.000	0.900	0.005
COMP_9	0.943	0.027	0.901	0.001	0.892	0.001	0.926	0.028	0.859	0.001	0.821	0.000
COMP_10	0.939	0.019	0.884	0.000	0.930	0.009	0.956	0.200*	0.888	0.003	0.914	0.012
COMP_11	0.940	0.022	0.891	0.001	0.922	0.005	0.944	0.086*	0.575	0.000	0.915	0.014
COMP_12	0.927	0.007	0.867	0.000	0.919	0.004	0.914	0.013	0.848	0.000	0.894	0.004
COMP_13	0.928	0.008	0.870	0.000	0.916	0.003	0.880	0.002	0.832	0.000	0.938	0.059*

a. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors.

b. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

* Distribución normal

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6a. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Desarrollo de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan

DESARROLLO	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45) y ...							
	Graduados ADE Total (n= 104)		Graduados ADE con empleo (n= 89)		Graduados ADE desempleados con experiencia (n= 9)		Graduados ADE emprendedores (n= 6)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	1557.500	0.001*	1319.500	0.001*	139.500	0.131 (n.s.)	98.500	0.294 (n.s.)
COMP_2	1758.500	0.013*	1459.500	0.008*	165.000	0.361 (n.s.)	134.000	0.989 (n.s.)
COMP_3	1107.000	0.000*	914.000	0.000*	78.000	0.003*	115.000	0.578 (n.s.)
COMP_4	1675.500	0.004*	1429.500	0.005*	105.500	0.019*	129.500	0.875 (n.s.)
COMP_5	1168.500	0.000*	1003.000	0.000*	85.500	0.005*	80.000	0.113 (n.s.)
COMP_6	1469.500	0.000*	1272.500	0.000*	110.000	0.025*	87.000	0.169 (n.s.)
COMP_7	1652.000	0.004*	1440.500	0.008*	101.500	0.018*	110.000	0.483 (n.s.)
COMP_8	1693.500	0.006*	1419.000	0.005*	136.000	0.114 (n.s.)	131.500	0.921 (n.s.)
COMP_9	1618.500	0.002*	1385.500	0.003*	96.500	0.011*	133.500	0.966 (n.s.)
COMP_10	1597.500	0.002*	1437.000	0.007*	73.500	0.002*	87.000	0.169 (n.s.)
COMP_11	2124.000	0.363 (n.s.)	1847.500	0.457 (n.s.)	144.500	0.168 (n.s.)	132.000	0.943 (n.s.)
COMP_12	1624.500	0.002*	1398.500	0.003*	115.500	0.036*	110.500	0.483 (n.s.)
COMP_13	1374.500	0.000*	1163.500	0.000*	104.000	0.018*	107.000	0.431 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6b. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Importancia de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan

IMPORTANCIA	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45) y ...							
	Graduados ADE Total (n= 104)		Graduados ADE con empleo (n= 89)		Graduados ADE desempleados con experiencia (n= 9)		Graduados ADE emprendedores (n= 6)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	2194.500	0.532 (n.s.)	1905.500	0.634 (n.s.)	202.000	0.990 (n.s.)	87.000	0.169 (n.s.)
COMP_2	2148.000	0.414 (n.s.)	1853.500	0.471 (n.s.)	159.000	0.294 (n.s.)	134.500	0.989 (n.s.)
COMP_3	2048.000	0.206 (n.s.)	1765.500	0.241 (n.s.)	179.500	0.569 (n.s.)	103.000	0.366 (n.s.)
COMP_4	2218.500	0.572 (n.s.)	1934.000	0.713 (n.s.)	174.500	0.463 (n.s.)	110.000	0.483 (n.s.)
COMP_5	2198.500	0.535 (n.s.)	1851.500	0.449 (n.s.)	178.500	0.559 (n.s.)	120.500	0.679 (n.s.)
COMP_6	2200.500	0.544 (n.s.)	1840.500	0.421 (n.s.)	176.000	0.521 (n.s.)	131.000	0.921 (n.s.)
COMP_7	1973.500	0.122 (n.s.)	1687.500	0.130 (n.s.)	170.500	0.447 (n.s.)	115.500	0.578 (n.s.)
COMP_8	2131.000	0.365 (n.s.)	1815.500	0.355 (n.s.)	195.000	0.856 (n.s.)	105.500	0.398 (n.s.)
COMP_9	2281.000	0.801 (n.s.)	1927.500	0.716 (n.s.)	196.000	0.876 (n.s.)	125.500	0.787 (n.s.)

IMPORTANCIA	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45) y ...							
	Graduados ADE Total (n= 104)		Graduados ADE con empleo (n= 89)		Graduados ADE desempleados con experiencia (n= 9)		Graduados ADE emprendedores (n= 6)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_10	2228.000	0.629 (n.s.)	1916.500	0.673 (n.s.)	195.000	0.855 (n.s.)	101.500	0.336 (n.s.)
COMP_11	2334.500	0.981 (n.s.)	1999.500	0.988 (n.s.)	178.500	0.564 (n.s.)	119.500	0.658 (n.s.)
COMP_12	2278.500	0.790 (n.s.)	1926.000	0.706 (n.s.)	183.500	0.647 (n.s.)	131.000	0.921 (n.s.)
COMP_13	2059.500	0.225 (n.s.)	1731.000	0.181 (n.s.)	193.500	0.828 (n.s.)	117.000	0.617 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6c. Diferencias (heterogeneidad) de las Brechas medias de competencias definidas por Graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas y las empresas que los contratan

BRECHAS	Empresas que contratan Graduados ADE (n= 45) y ...							
	Graduados ADE Total (n= 104)		Graduados ADE con empleo (n= 89)		Graduados ADE desempleados con experiencia (n= 9)		Graduados ADE emprendedores (n= 6)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	1124.000	0.000*	1006.500	0.000*	63.500	0.001*	54.000	0.016*
COMP_2	2339.000	0.997 (n.s.)	1972.000	0.881 (n.s.)	167.000	0.391 (n.s.)	131.000	0.921 (n.s.)
COMP_3	1002.500	0.000*	857.000	0.000*	55.500	0.001*	90.000	0.199 (n.s.)
COMP_4	1420.500	0.000*	1217.000	0.000*	84.000	0.004*	119.500	0.658 (n.s.)
COMP_5	1321.500	0.000*	1139.500	0.000*	87.000	0.006*	95.000	0.255 (n.s.)
COMP_6	1204.000	0.000*	1021.000	0.000*	72.000	0.002*	111.000	0.502 (n.s.)
COMP_7	1525.000	0.001*	1372.000	0.003*	60.500	0.001*	92.500	0.22 (n.s.)
COMP_8	1405.000	0.000*	1141.500	0.000*	81.000	0.004*	87.500	0.169 (n.s.)
COMP_9	1722.000	0.008*	1463.000	0.009*	117.000	0.040*	128.000	0.853 (n.s.)
COMP_10	1518.500	0.001*	1333.000	0.001*	85.000	0.005*	100.500	0.322 (n.s.)
COMP_11	2113.500	0.335 (n.s.)	1789.500	0.302 (n.s.)	163.500	0.351 (n.s.)	109.500	0.466 (n.s.)
COMP_12	1640.000	0.003*	1380.500	0.003*	126.000	0.068 (n.s.)	133.500	0.966 (n.s.)
COMP_13	1369.500	0.000*	1144.000	0.000*	99.000	0.013*	126.500	0.809 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7a. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Desarrollo de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan

DESARROLLO	Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33) y ...							
------------	---	--	--	--	--	--	--	--

	Graduados Mercadeo Total (n= 48)		Graduados Mercadeo con empleo (n= 38)		Graduados Mercadeo desempleados con experiencia (n= 9)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	772.500	0.847 (n.s.)	617.500	0.910 (n.s.)	148.000	1.000 (n.s.)
COMP_2	608.000	0.069 (n.s.)	468.000	0.059 (n.s.)	138.500	0.763 (n.s.)
COMP_3	490.500	0.003*	376.000	0.003*	97.000	0.119 (n.s.)
COMP_4	652.000	0.147 (n.s.)	534.500	0.254 (n.s.)	112.000	0.275 (n.s.)
COMP_5	354.500	0.000*	266.000	0.000*	74.000	0.021*
COMP_6	524.000	0.008*	402.500	0.008*	108.500	0.224 (n.s.)
COMP_7	606.000	0.072 (n.s.)	460.000	0.053 (n.s.)	142.000	0.857 (n.s.)
COMP_8	720.000	0.478 (n.s.)	555.000	0.394 (n.s.)	137.000	0.74 (n.s.)
COMP_9	693.000	0.324 (n.s.)	573.500	0.523 (n.s.)	107.000	0.213 (n.s.)
COMP_10	697.000	0.354 (n.s.)	586.500	0.635 (n.s.)	100.000	0.143 (n.s.)
COMP_11	571.000	0.030*	442.500	0.030*	117.500	0.348 (n.s.)
COMP_12	491.000	0.003*	388.500	0.005*	98.000	0.127 (n.s.)
COMP_13	543.000	0.014*	417.500	0.013*	111.500	0.262 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7b. Diferencias (heterogeneidad) de los perfiles medios de Importancia de competencias definidos por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan

IMPORTANCIA	Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33) y ...					
	Graduados Mercadeo Total (n= 48)		Graduados Mercadeo con empleo (n= 38)		Graduados Mercadeo desempleados con experiencia (n= 9)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	644.000	0.132 (n.s.)	507.500	0.144 (n.s.)	132.000	0.63 (n.s.)
COMP_2	785.500	0.949 (n.s.)	610.500	0.845 (n.s.)	147.000	0.976 (n.s.)
COMP_3	539.000	0.008*	420.000	0.009*	116.500	0.333 (n.s.)
COMP_4	572.000	0.014*	425.000	0.007*	127.000	0.526 (n.s.)
COMP_5	702.000	0.347 (n.s.)	541.000	0.281 (n.s.)	131.500	0.608 (n.s.)
COMP_6	719.500	0.462 (n.s.)	536.000	0.269 (n.s.)	117.000	0.348 (n.s.)
COMP_7	728.000	0.521 (n.s.)	547.500	0.340 (n.s.)	143.500	0.88 (n.s.)
COMP_8	705.000	0.383 (n.s.)	530.000	0.245 (n.s.)	138.500	0.763 (n.s.)
COMP_9	742.500	0.621 (n.s.)	558.500	0.412 (n.s.)	121.000	0.414 (n.s.)
COMP_10	663.000	0.197 (n.s.)	566.000	0.463 (n.s.)	88.000	0.065 (n.s.)
COMP_11	440.000	0.000*	310.500	0.000*	123.000	0.45 (n.s.)
COMP_12	752.500	0.694 (n.s.)	553.500	0.380 (n.s.)	115.000	0.318 (n.s.)

IMPORTANCIA	Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33) y ...					
	Graduados Mercadeo Total (n= 48)		Graduados Mercadeo con empleo (n= 38)		Graduados Mercadeo desempleados con experiencia (n= 9)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_13	743.000	0.621 (n.s.)	571.000	0.499 (n.s.)	131.000	0.608 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7c. Diferencias (heterogeneidad) de las Brechas medias de competencias definidas por Graduados de la Licenciatura en Mercadeo y las empresas que los contratan

BRECHAS	Empresas que contratan Graduados Mercadeo (n= 33) y ...					
	Graduados Mercadeo Total (n= 48)		Graduados Mercadeo con empleo (n= 38)		Graduados Mercadeo desempleados con experiencia (n= 9)	
	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)	Test U	Sig. (bilat.)
COMP_1	569.000	0.024*	436.500	0.021*	118.500	0.364 (n.s.)
COMP_2	727.500	0.519 (n.s.)	556.000	0.394 (n.s.)	127.500	0.526 (n.s.)
COMP_3	328.000	0.000*	238.000	0.000*	79.500	0.033*
COMP_4	577.000	0.032*	418.500	0.012*	139.000	0.786 (n.s.)
COMP_5	360.000	0.000*	261.000	0.000*	85.000	0.052 (n.s.)
COMP_6	414.500	0.000*	287.000	0.000*	114.500	0.303 (n.s.)
COMP_7	506.500	0.006*	384.000	0.005*	118.000	0.364 (n.s.)
COMP_8	597.500	0.052 (n.s.)	493.000	0.111 (n.s.)	97.500	0.119 (n.s.)
COMP_9	655.500	0.174 (n.s.)	510.500	0.166 (n.s.)	127.000	0.526 (n.s.)
COMP_10	702.500	0.377 (n.s.)	584.500	0.616 (n.s.)	109.000	0.236 (n.s.)
COMP_11	348.500	0.000*	261.500	0.000*	83.500	0.045*
COMP_12	601.500	0.057 (n.s.)	472.000	0.065 (n.s.)	111.500	0.262 (n.s.)
COMP_13	507.500	0.005*	375.000	0.003*	118.500	0.364 (n.s.)

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8a. Índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados ADE

	Empresas que contratan graduados ADE (n= 45)				Graduados ADE Total (n= 104)				Graduados ADE con empleo (n= 89)				Graduados ADE desempleados con experiencia (n= 9)				Graduados ADE emprendedores (n= 6)			
	M*	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.
COMP_1	0.730	0.125	0.400	1.000	0.837	0.098	0.300	1.000	0.831	0.102	0.300	1.000	0.878	0.067	0.800	1.000	0.850	0.900	0.800	0.055
COMP_2	0.828	0.140	0.500	1.000	0.847	0.108	0.400	1.000	0.846	0.101	0.600	1.000	0.889	0.060	0.800	1.000	0.800	1.000	0.400	0.219
COMP_3	0.632	0.180	0.400	1.000	0.842	0.154	0.100	1.000	0.842	0.154	0.100	1.000	0.900	0.087	0.800	1.000	0.767	1.000	0.400	0.207
COMP_4	0.807	0.151	0.300	1.000	0.893	0.132	0.200	1.000	0.894	0.133	0.200	1.000	0.933	0.050	0.900	1.000	0.817	1.000	0.500	0.183
COMP_5	0.736	0.169	0.300	1.000	0.869	0.114	0.600	1.000	0.869	0.117	0.600	1.000	0.900	0.071	0.800	1.000	0.833	1.000	0.700	0.121
COMP_6	0.720	0.143	0.400	1.000	0.843	0.127	0.300	1.000	0.847	0.120	0.500	1.000	0.878	0.067	0.800	1.000	0.733	0.900	0.300	0.234
COMP_7	0.522	0.265	0.000	1.000	0.751	0.215	0.100	1.000	0.730	0.221	0.100	1.000	0.889	0.127	0.600	1.000	0.850	1.000	0.700	0.105
COMP_8	0.733	0.148	0.400	1.000	0.840	0.159	0.300	1.000	0.847	0.154	0.300	1.000	0.900	0.112	0.700	1.000	0.650	0.900	0.400	0.176
COMP_9	0.753	0.147	0.400	1.000	0.822	0.140	0.200	1.000	0.825	0.135	0.200	1.000	0.867	0.100	0.700	1.000	0.717	0.900	0.300	0.223
COMP_10	0.693	0.170	0.300	1.000	0.805	0.178	0.100	1.000	0.799	0.186	0.100	1.000	0.878	0.083	0.800	1.000	0.783	0.900	0.500	0.147
COMP_11	0.797	0.136	0.500	1.000	0.811	0.157	0.200	1.000	0.812	0.159	0.200	1.000	0.844	0.101	0.700	1.000	0.733	1.000	0.400	0.197
COMP_12	0.769	0.151	0.500	1.000	0.857	0.116	0.400	1.000	0.860	0.117	0.400	1.000	0.878	0.067	0.800	1.000	0.783	1.000	0.500	0.160
COMP_13	0.759	0.148	0.300	1.000	0.857	0.117	0.300	1.000	0.861	0.118	0.300	1.000	0.878	0.067	0.800	1.000	0.767	0.900	0.500	0.137

* Media ponderada considerando la información facilitada por cada empresa sobre los graduados ADE contratados durante los dos últimos años.
Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8b. Índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados Mercadeo

	Empresas que contratan graduados Mercadeo (n= 33)				Graduados Mercadeo Total (n= 48)				Graduados Mercadeo con empleo (n= 38)				Graduados Mercadeo desempleados con experiencia (n= 9)				Graduados Mercadeo emprendedores (n= 1)			
	M*	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.	M	DT	Mín.	Máy.
COMP_1	0.785	0.112	0.400	1.000	0.825	0.096	0.600	1.000	0.829	0.104	0.600	1.000	0.811	0.060	0.700	0.900	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_2	0.855	0.100	0.600	1.000	0.856	0.135	0.400	1.000	0.858	0.145	0.400	1.000	0.833	0.087	0.700	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
COMP_3	0.610	0.170	0.400	0.900	0.863	0.108	0.600	1.000	0.874	0.113	0.600	1.000	0.822	0.083	0.700	0.900	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_4	0.820	0.079	0.700	1.000	0.865	0.173	0.200	1.000	0.874	0.177	0.200	1.000	0.811	0.162	0.500	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
COMP_5	0.689	0.135	0.400	1.000	0.888	0.094	0.700	1.000	0.897	0.094	0.700	1.000	0.856	0.088	0.700	1.000	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_6	0.761	0.137	0.500	1.000	0.860	0.135	0.200	1.000	0.884	0.095	0.700	1.000	0.767	0.229	0.200	0.900	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_7	0.476	0.302	0.000	1.000	0.735	0.278	0.100	1.000	0.750	0.262	0.000	1.000	0.656	0.354	0.100	1.000	0.900	0.900	0.900	0.900
COMP_8	0.796	0.113	0.600	1.000	0.825	0.167	0.000	1.000	0.816	0.184	0.000	1.000	0.856	0.073	0.700	0.900	0.900	0.900	0.900	0.900
COMP_9	0.817	0.117	0.500	0.900	0.838	0.112	0.600	1.000	0.839	0.122	0.600	1.000	0.833	0.071	0.700	0.900	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_10	0.766	0.158	0.400	1.000	0.815	0.162	0.400	1.000	0.800	0.174	0.400	1.000	0.867	0.100	0.700	1.000	0.900	0.900	0.900	0.900
COMP_11	0.664	0.175	0.300	0.900	0.842	0.175	0.200	1.000	0.853	0.161	0.200	1.000	0.789	0.237	0.200	1.000	0.900	0.900	0.900	0.900
COMP_12	0.798	0.138	0.400	1.000	0.848	0.134	0.200	1.000	0.847	0.145	0.200	1.000	0.856	0.088	0.700	1.000	0.800	0.800	0.800	0.800
COMP_13	0.800	0.131	0.500	1.000	0.844	0.122	0.300	1.000	0.853	0.133	0.300	1.000	0.811	0.060	0.700	0.900	0.800	0.800	0.800	0.800

* Media ponderada considerando la información facilitada por cada empresa sobre los graduados Mercadeo contratados durante los 2 últimos años.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9a. Diferencias (heterogeneidad) de los índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados ADE

	Empresas que contratan graduados ADE (n= 45)				Diferencias		Graduados ADE Total (n= 104)			
	M*	DT	Mín.	Máx.	Test U	Sig. (bilat.)	M	DT	Mín.	Máx.
COMP_1	0.730	0.125	0.400	1.000	1124.00	0.000*	0.837	0.098	0.300	1.000
COMP_2	0.828	0.140	0.500	1.000	2339.00	0.997 (n.s.)	0.847	0.108	0.400	1.000
COMP_3	0.632	0.180	0.400	1.000	1002.50	0.000*	0.842	0.154	0.100	1.000
COMP_4	0.807	0.151	0.300	1.000	1420.50	0.000*	0.893	0.132	0.200	1.000
COMP_5	0.736	0.169	0.300	1.000	1321.50	0.000*	0.869	0.114	0.600	1.000
COMP_6	0.720	0.143	0.400	1.000	1204.00	0.000*	0.843	0.127	0.300	1.000
COMP_7	0.522	0.265	0.000	1.000	1447.00	0.000*	0.751	0.215	0.100	1.000
COMP_8	0.733	0.148	0.400	1.000	1405.00	0.000*	0.840	0.159	0.300	1.000
COMP_9	0.753	0.147	0.400	1.000	1722.00	0.008*	0.822	0.140	0.200	1.000
COMP_10	0.693	0.170	0.300	1.000	1518.50	0.001*	0.805	0.178	0.100	1.000
COMP_11	0.797	0.136	0.500	1.000	2113.50	0.335 (n.s.)	0.811	0.157	0.200	1.000
COMP_12	0.769	0.151	0.500	1.000	1640.00	0.003*	0.857	0.116	0.400	1.000
COMP_13	0.759	0.148	0.300	1.000	1369.50	0.000*	0.857	0.117	0.300	1.000

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9b. Diferencias (heterogeneidad) de los índices de adecuación de cada competencia genérica desde las perspectivas de las Empresas que contratan graduados y de los graduados Mercadeo

	Empresas que contratan graduados Mercadeo (n= 33)				Diferencias		Graduados Mercadeo Total (n= 48)			
	M*	DT	Mín.	Máx.	Test U	Sig. (bilat.)	M	DT	Mín.	Máx.
COMP_1	0.785	0.112	0.400	1.000	569.00	0.024*	0.825	0.096	0.600	1.000
COMP_2	0.855	0.100	0.600	1.000	727.50	0.519 (n.s.)	0.856	0.135	0.400	1.000
COMP_3	0.610	0.170	0.400	0.900	328.00	0.000*	0.863	0.108	0.600	1.000
COMP_4	0.820	0.079	0.700	1.000	577.00	0.032*	0.865	0.173	0.200	1.000
COMP_5	0.689	0.135	0.400	1.000	360.00	0.000*	0.888	0.094	0.700	1.000
COMP_6	0.761	0.137	0.500	1.000	414.50	0.000*	0.860	0.135	0.200	1.000
COMP_7	0.476	0.302	0.000	1.000	506.50	0.006*	0.735	0.278	0.100	1.000
COMP_8	0.796	0.113	0.600	1.000	597.50	0.052 (n.s.)	0.825	0.167	0.000	1.000
COMP_9	0.817	0.117	0.500	0.900	655.50	0.174 (n.s.)	0.838	0.112	0.600	1.000
COMP_10	0.766	0.158	0.400	1.000	702.50	0.377 (n.s.)	0.815	0.162	0.400	1.000
COMP_11	0.664	0.175	0.300	0.900	348.50	0.000*	0.842	0.175	0.200	1.000

	Empresas que contratan graduados Mercadeo (n= 33)				Diferencias		Graduados Mercadeo Total (n= 48)			
	M*	DT	Mín.	Máx.	Test U	Sig. (bilat.)	M	DT	Mín.	Máx.
COMP_12	0.798	0.138	0.400	1.000	601.50	0.057 (n.s.)	0.848	0.134	0.200	1.000
COMP_13	0.800	0.131	0.500	1.000	507.50	0.005*	0.844	0.122	0.300	1.000

* Diferencia significativa al 95% de confianza.

n.s.: No significativa.

Fuente: Elaboración propia.

