

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2979>

## Aprendizaje Híbrido como medio de capacitación en los egresados para mejorar habilidades y competencias en la empleabilidad

Hybrid Learning as training for graduates to improve employability skills and competencies

**Jazmín Alejandra Méndez Jiménez**

jszmin15@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-6334-7793>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Tabasco– México

**Deisy María Jerónimo Jiménez<sup>1</sup>**

deimamx@yahoo.com.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2922-3251>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Tabasco– México

**William Baldemar López Rodríguez**

willbaldemar.oficial@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4095-0193>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Tabasco– México

Artículo recibido: 29 de octubre de 2024. Aceptado para publicación: 13 de noviembre de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

El campo laboral es cada día más competitivo y los empleadores exigen a los egresados de alguna licenciatura experiencia y más habilidades duras y blandas que les permita un mejor desempeño y de esa forma ser empleables. Por lo que se realizó una investigación, teniendo como población objetivo 85 egresados de la licenciatura en Administración, el enfoque fue cuantitativo, se aplicó un instrumento de 6 ítems, para medir habilidades duras y blandas, así como en dónde las adquirieron, y de igual forma se hicieron 8 preguntas sociodemográficas. Al concluir el análisis de los datos, se observa que más del 40% de egresados perciben que pueden ser líderes, trabajar en equipo y utilizar de forma adecuada las tecnologías de la información, sin embargo, los empleadores dicen lo contrario. Por lo que es recomendable que los egresados después de concluir sus estudios continúen formándose y capacitándose a través del aprendizaje virtual

*Palabras clave:* campo laboral, habilidades blandas, habilidades duras, educación superior

### Abstract

The labor field is becoming more competitive every day and employers require graduates of some degree to have experience and more hard and soft skills that allow them to perform better and thus be employable. Therefore, an investigation was carried out, with the target population being 85 graduates

---

<sup>1</sup> Autora de correspondencia

of the degree in Administration, the approach was quantitative, a 6-item instrument was applied to measure hard and soft skills, as well as where they acquired them, and equally In this way, 8 sociodemographic questions were asked. At the end of the data analysis, it is observed that more than 40% of graduates perceive that they can be leaders, work as a team and appropriately use information technologies; however, employers say the opposite. Therefore, it is recommended that graduates, after completing their studies, continue training and training through virtual learning.

*Keywords:* labor field, soft skills, hard skills, higher education

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Méndez Jiménez, J. A., Jerónimo Jiménez, D. M., & López Rodríguez, W. B. (2024). Aprendizaje Híbrido como medio de capacitación en los egresados para mejorar habilidades y competencias en la empleabilidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 5831 – 5845. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.297>

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mercado laboral exige cada vez más que los profesionistas tengan habilidades y competencias necesarias para desenvolverse en este nuevo ámbito laboral, en el que los efectos de la tecnología y la globalización tienen mucho que ver. Además, el gran número de egresados de las diversas disciplinas, buscan insertarse en el campo laboral, por lo que el medio se vuelve más competitivo y exigente.

Aunado a lo anterior y acorde a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024) en su informe del mes de abril donde la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 61 millón 400 mil por lo que el 87.7 por ciento de 24 millones 253 mil personas desempleadas tenían un nivel educativo mayor al de secundaria, en sí solo el 12.3 de dicha población se había quedado con estudios de secundaria.

También, García (2024) basándose en datos de octubre a diciembre del año 2023 del INEGI, señala que “la población desocupada en México fue de un millón 639 mil 21 personas, de ese total 905 mil 309 tenían estudios de niveles medio superior y superior, un segmento del mercado laboral que se conoce como desempleo ilustrado” (p.1).

Como mencionan los autores anteriores, las personas que actualmente tienen más estudios se encuentran desempleadas o realizando actividades que no están acorde a su preparación académica. Y en el caso de los jóvenes egresados, existen diferentes factores que ocasiona que no sea contratado o adquiera un buen puesto de trabajo acorde a su especialización, provocando que se convierta en uno de los miles de desempleados.

Con respecto a lo anterior Hernández (2023) menciona que la deficiencia en habilidades y conocimientos del área profesional, la falta de orientación vocacional y/o posibilidad remota de adquirir experiencia laboral durante la educación universitaria, son los problemas principales para adquirir un trabajo que vaya de acuerdo con el perfil universitario estudiado.

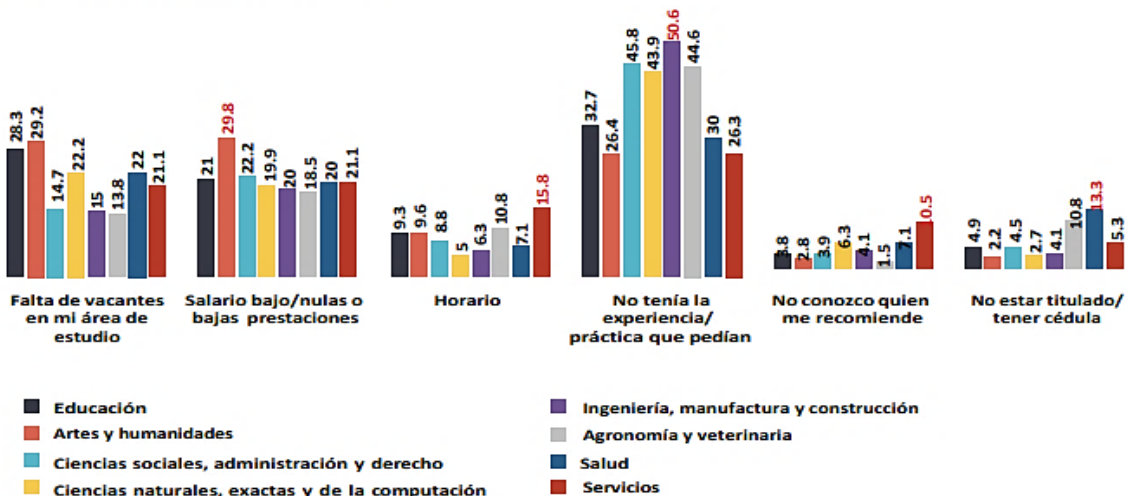
También López Ramírez et. al (2021) señalan que las empresas hoy en día buscan profesionistas que tengan experiencia de más de 3 a 5 años, porque las empresas no quieren enfrentar gastos sobre los procesos de capacitación laboral a un egresado sin experiencia. En pocas palabras las empresas no le brindan una oportunidad a los recién egresados para ocupar un puesto de trabajo, provocando un gran desempleo en jóvenes.

García Hernández (2015) afirma que existe un gran desequilibrio en los profesionales recién egresados, en cuanto a sus habilidades ya que no cumplen con las exigencias que actualmente requiere el sector laboral, y es que los mismos empleadores están inconformes con los jóvenes egresados, debido a que no tienen la capacidad de poder resolver problemas, en pocas palabras no han desarrollado las principales competencias y habilidades que una empresa requiere.

Sobre lo ya mencionado la Encuesta Nacional de Egresados del Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México (2023) demostró que los recién egresados del nivel superior y que estaban insertos en el mercado laboral, habían enfrentado un ambiente laboral complejo con grandes cambios en empleabilidad, en esquemas de trabajo, salarios y otras condiciones, así mismo como se observa en la figura 1,7545 egresados contestó que la principal dificultad para encontrar empleo es la falta de experiencia/práctica que actualmente exigen las empresas, como segundo lugar el salario y las prestaciones y tercer lugar la falta de vacantes.

**Gráfico 1**

*Dificultad para encontrar empleo*



**Fuente:** Encuesta Nacional de Egresados (2023, p.4).

Por otra parte, las MiPYMES, que son la que generan el mayor número de empleos en México, de acuerdo con el INEGI (2024) en su Estudio Sobre la Demografía de los Negocios (EDN) comprendido entre mayo 2019 y mayo 2023 mencionan que nacieron 1.7 millones de establecimientos y murieron 1.4 millones.

De acuerdo con lo anterior Robichaud, et al. (2024) indican que las PYMES para tener éxito, es decir para que no mueran, y continúen ofertando empleos, deben atraer recursos humanos calificados, además de asociarse y tener tecnología actualizada; esto debido a que el recurso humano es el que posee conocimientos y experiencia y por ende podrá dar la ventaja competitiva.

Por lo que el objetivo de este trabajo es realizar un estudio de cómo los Licenciados en Administración, después de egresar puedan seguir desarrollando conocimientos y habilidades de liderazgo, planeación estratégica, planeación de objetivos, evaluación de resultados, y seguir fortaleciendo sus habilidades blandas y duras entre otros, para que la MiPYME no mueran, sino sigan funcionando y generando empleos.

**DESARROLLO**

**Administrador**

Chiavenato (2006) afirma que un administrador se define por la capacidad de solucionar problemas, buscar soluciones, generar estrategias manteniendo a una empresa a lograr el éxito, utilizando los recursos necesarios.

Por lo anterior la característica de un administrador de acuerdo con la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Programa de Estudio de la Licenciatura en Administración (UJAT, 2024), un administrador se caracteriza por:

...su capacidad de respuesta a las nuevas exigencias del mercado laboral desarrollando competencias distintivas en las áreas de planeación estratégica, dirección del factor humano, mercadotecnia y finanzas, con un espíritu emprendedor que les permita la vinculación con los diferentes sectores de la sociedad (p. 1).

### **Habilidades de un administrador**

Las empresas hoy en día buscan empleados con habilidades de liderazgo, Sumba Bustamante et al. (2022) comentan que el líder es una persona que es asignada para guiar, cuenta con la capacidad de motivar, lograr las metas propuestas y buscar soluciones en pocas palabras es un ejemplo para seguir por los demás trabajadores.

Por lo que Dávila Quintana et. al. (2015) menciona que un profesional en administración debe desarrollar habilidades y conocimientos en liderazgo ya que es la capacidad que tiene una persona para poder guiar a un grupo de personas en cualquier situación que se presente.

También acorde con Rico Tavera (2023) afirma que tener el conocimiento y habilidades en finanzas es importante para un administrador, ya que es una buena ventaja para diferenciarse en los demás competidores, asimismo otro conocimiento que es de suma importancia es el pensamiento estratégico ya que ayuda a saber con certeza donde una empresa debe mejorar para así buscar opciones viables.

De igual forma la administración del tiempo es otra habilidad que se debe tener para poder cumplir metas y, por último, pero no menos importante es el aprendizaje del idioma inglés, el cual es un punto muy favorable en el mundo de los negocios, así como una ventaja muy grande que ayuda a conseguir un puesto de trabajo (Rico Tavera, 2023).

La formación académica es la mitad de lo que las empresas piden, porque la otra mitad deben ser las habilidades y competencias que cada egresado posea y eso es lo que marca la diferencia. En ese mismo orden de ideas las competencias según Pedraja Iglesias et al. (2006) se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades, determinadas conductas y la disposición que la persona posee para realizar de manera correcta un trabajo o una actividad y por ende consiga el éxito en la misma.

### **Competencias y habilidades que exigen las empresas**

Varona Albán y Ramos Benítez (2023) añaden que el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías es una de las competencias en la que las empresas están interesadas debido a la necesidad de estar en constante innovación en sus procesos de producción o servicios, además de ayudarlas de manera interna y externa en actividades y toma de decisiones.

La bolsa de trabajo más grande de México mejor conocida como Online Career Center (OCC, 2014) enumera siete competencias laborales, las cuales son: idioma; manejo de programa de cómputo; pensamiento crítico; habilidades financieras y presupuestarias; habilidades de computación; organización e inteligencia emocional.

En pocas palabras los empleadores buscan y contratan a profesionistas que sean capaces de resolver problemas, tomar decisiones y así mismo que tengan conocimientos con el uso de la tecnología de manera que demuestren ser eficientes (Sanoja Tapia, 2019).

Nuevamente la Encuesta Nacional de Egresados del Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México (2023) comenta que las habilidades más necesitadas en las empresas, como se muestra en la figura 2, es la comunicación oral y escrita, destrezas tecnológicas (conocimiento habilidades tecnologías), liderazgo, toma de decisiones, dominio de una segunda lengua, negociación, habilidades para el emprendimiento como marketing, administración etc., y por último la innovación.

**Tabla 1**

*Habilidades más necesitadas*

	Conseguir empleo %	Desarrollar el trabajo %	Potencializar el trabajo %
Comunicación (oral y escrita)	55.7	60	33.8
Destrezas tecnológicas (conocimiento habilidades tecnológicas)	42.7	42.4	34.2
Liderazgo	40.6	38.1	38.7
Toma de decisiones	40.8	54.1	39.2
Dominio de una segunda lengua	36.8	22.1	26.8
Negociación	35	24.7	27.1
Habilidades para el emprendimiento (marketing, administración, etc.)	32.3	23.5	26
Innovación	28.1	26.9	36.5

**Fuente:** Encuesta Nacional de Egresados 2023 (p.4)

Las organizaciones además de tener en cuenta el perfil profesional académico del administrador, también consideran la personalidad y habilidades como son su forma de actuar y aptitud que tiene ante las diversas situaciones a las que se pueda enfrentar como profesionista de la administración, en decir en los resultados que muestre. En ese mismo orden de ideas para que un egresado pueda ser empleable debe desarrollar capacidades básicas para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, las cuales se relacionan con la habilidad de comunicación, de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras (Formichella y London, 2013).

**Habilidades blandas y habilidades duras**

A lo que Ramírez Chávez y Manjarrez Fuentes (2022), los nombran habilidades blandas y habilidades duras, las primeras según ellos es todo lo emocional, como la capacidad de comunicación, liderazgo, empatía, autocontrol, adaptación y flexibilidad al cambio, toma de decisiones y trabajo en equipo, mientras que las habilidades duras son todo lo referente a las capacidades de análisis con sustento científico así como el conocimiento en la disciplina de estudio, que se adquieren durante la formación profesional.

Martins (2024) añade que las habilidades duras son aquellas herramientas que aprendes hacer o usar a lo largo de tu aprendizaje como cursos, prácticas y capacitaciones en donde se obtenga nuevos conocimientos; las habilidades blandas hacen referencia por ejemplo al trabajo de equipo, la manera de poder solucionar problemas y la capacidad de adaptación.

**Empleabilidad**

Un egresado o profesional en administración debe desarrollar competencias y habilidades para ingresar y mantenerse en el campo laboral; y de esa forma ser empleable. Entendiéndose por empleabilidad según Aguilar Barceló y Mungaray Moctezuma (2019), como:

...las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo, también hacen referencia al desarrollo de elementos como los conocimientos, experiencias, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar una alta productividad en un mercado laboral que se presenta cada vez más competido (p. 1).

Así que los egresados de la carrera de administración deben capacitarse en el desarrollo de las habilidades ya mencionadas, para hacer frente a las exigencias del mercado laboral, porque como Rodríguez Pérez (2017) señala, el perfil del egresado universitario no está respondiendo a las necesidades de las empresas.

Entendiéndose por capacitación el proporcionar a los empleados las habilidades que necesitan para lograr un mejor desempeño (Dessler, 2015 como se citó en Fernández, 2020). Pero cuando los egresados aún no están insertos en el mercado laboral, la capacitación debe ser por decisión propia y buscar la forma de capacitarse.

Al respecto Zambrano Chamba et. al. (2023) mencionan que la innovación en tecnologías de la información y comunicación, han cambiado los métodos de enseñanza y aprendizaje, proporcionando oportunidades de continuar aprendiendo y obtener habilidades, destrezas y conocimientos que complementan la formación profesional.

### **METODOLOGÍA**

El desarrollo de este trabajo de investigación fue con enfoque cuantitativo, de tipo transeccional y alcance descriptivo, para dar respuesta al objetivo de esta investigación la población objetivo fueron los egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco del ciclo enero a mayo 2024, se consideraron a ellos por ser en estos momentos la última generación de egresados y que se enfrentarán al medio ambiente laboral.

La población fue de 122 egresados de la licenciatura y periodo ya indicados en el párrafo anterior, para la obtención de la muestra se aplicó la fórmula para muestras finitas, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5%, dando como resultado un tamaño de muestra de 85 egresados.

La encuesta se realizó a través de los medios electrónicos de comunicación, para tal efecto se elaboró un instrumento con 14 preguntas, de las cuales 8 fueron sociodemográficas y 6 dimensiones en escala de Likert, las Habilidades Blandas y Habilidades Duras en 4 puntos, en las cuáles se les pregunta en dónde consideran que las adquirieron. Mientras que las dimensiones Idioma, Tecnología, Trabajo en Equipo, Liderazgo, en 6 puntos, y se indaga sobre el porcentaje que los egresados consideran las dominan.

La dimensión Habilidades Blandas fue medida por las variables: Liderazgo, Flexibilidad al Cambio, Comunicación y Escucha Activa, Autoconocimiento, Manejo de Conflictos, Trabajo en Equipo e Iniciativa (Ramírez Chávez y Manjarrez Fuentes, 2022), y como se indicó antes, las preguntas están en relación con en dónde adquirieron esas habilidades.

Lo mismo fue para la dimensión Habilidades Duras, la cual se midió con cinco variables: Comunicación con Otro Idioma, Capacidad de Análisis, Uso de las Tecnologías de la Información, Manejo de Personas y Gestión de empresas (Martins, 2024).

En la dimensión Idioma se consideró la lengua inglesa, debido a que es la más solicitada en el ambiente laboral, y los ítems fueron: Considero que mi porcentaje de pronunciación es, Considero que redacto en, Al escuchar considero que entiendo el, Puedo entablar una conversación con un porcentaje de, Considero que saber inglés es necesario en cualquier trabajo en un.

Mientras que la dimensión Tecnologías de la Información se midió con: Mi conocimiento en crear y automatizar tablas con fórmulas es, Considero que sé redactar oficios en medio electrónico y dar formato, Considero que sé enviar correos electrónicos, Considero que sé hacer búsqueda de información relevante y fidedigna, y Considero que sé usar aplicaciones administrativas.

El Trabajo en Equipo se midió con: Me gusta trabajar en equipo, Aporto ideas y escucho las de los demás, colaboró en organizar las tareas que se deben realizar, y Comprendo la personalidad de cada integrante.

Por último, en la dimensión Liderazgo se tomaron en cuenta a: A la hora de trabajar en equipo asumo el rol del líder, Considero que resuelvo problemas, Me gusta motivar a las personas para lograr los objetivos planteados, Puedo organizar todas las tareas de un grupo de personas, Considero que comunicó de manera clara y precisa lo que debe hacerse.

De igual forma se midió la fiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach, para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, la fiabilidad se considera entre los valores .70 a .90, y el resultado fue .89, lo que de acuerdo con Roco-Videla et al. (2024) es fiable.

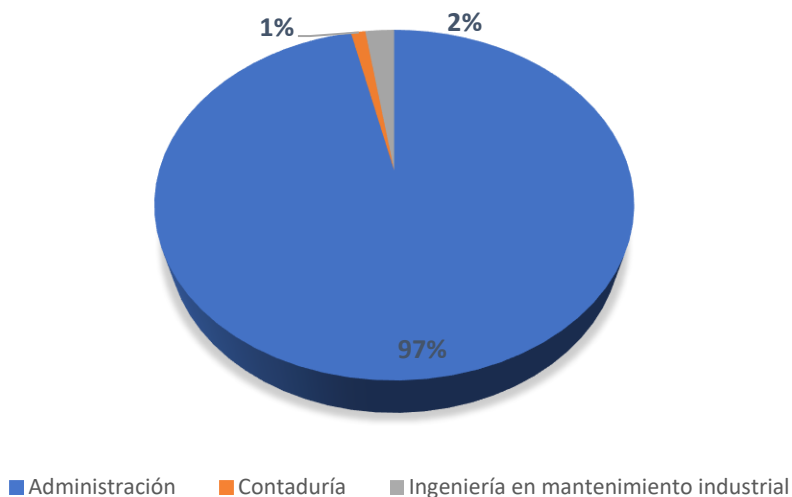
## RESULTADOS

Se logró aplicar el instrumento teniendo el resultado de 85 encuesta, donde 48 dijeron ser mujeres y 37 hombres, sus edades fluctúan entre 20 y 25 años, concentrándose la edad de 42 egresados en 23 años, seguido por 25 egresados con la edad de 22, también 83 egresados están soltero y solo 2 casados.

Sin embargo, al ser una encuesta en línea, fue contestada por egresados de otras licenciaturas, en la figura 3 se muestra que el 96.5% de encuestados fueron de Administración, es decir la mayoría y solo el 2.4% fue de otra licenciatura, lo que permitió que la investigación no se sesgara y se pudiera dar respuesta al objetivo planteado.

### Gráfico 2

*Licenciatura de los egresados*

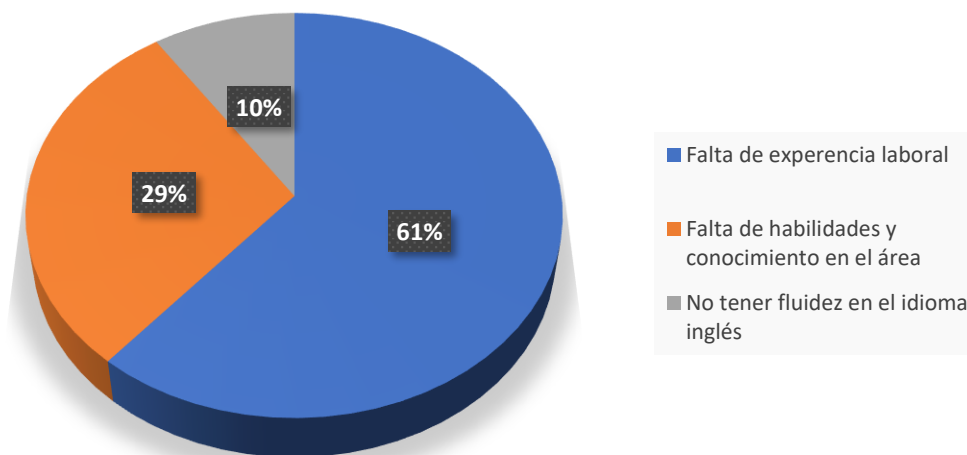


**Fuente:** elaborado con los datos obtenidos en la encuesta aplicada.

También se preguntó si están trabajando, a lo que 45 contestaron que no, 40 dijeron que trabajan y de estos 25 contestaron que están ejerciendo su licenciatura, y 15 que no la están ejerciendo. En la figura 4, se puede observar que el 61% contestó que la falta de experiencia es el principal problema que se le presenta a los egresados, seguido de la falta de habilidades y conocimientos en el área con un 29% y solo el 10% señaló no tener fluidez en el idioma inglés.

**Gráfico 3**

*Problemas a los que se enfrentan los egresados para trabajar*



**Fuente:** elaborado con los datos obtenidos en la encuesta aplicada.

En la tabla 1 se puede observar que los egresados consideran que de siete habilidades blandas, cinco de ellas las adquirieron en la universidad, las cuales fueron: Liderazgo, Flexibilidad al Cambio, Comunicación Escucha Activa, Manejo de Conflictos y Trabajo en Equipo, y en esta última 51 egresados coincidieron; sin embargo con respecto a las habilidades del Autoconocimiento y la Iniciativa, 32 y 26 respectivamente consideran que las obtuvieron por cuenta propia, donde la Iniciativa también está muy de cerca con 25 egresados que optaron por decir que fue en el Servicio Social y Prácticas Profesional.

**Tabla 2**

*Habilidades blandas*

Lugar o forma de adquirir la habilidad	VARIABLES						
	Liderazgo	Flexibilidad al cambio	Comunicación escucha activa	Autoconocimiento	Manejo de conflictos	Trabajo en equipo	Iniciativa
Campo laboral	14	9	11	13	23	8	15
Universidad	29	40	40	27	25	51	19
Cuenta propia	24	20	20	32	18	10	26
Servicio social y Prácticas Profesional	18	16	14	13	19	16	25

**Fuente:** elaboración propia.

Las Habilidades Duras con los resultados en cada una de sus cinco variables se pueden ver en la tabla 2; en ella se observa que los egresados consideran que la Comunicación con Otro Idioma, la Capacidad

de Análisis, Uso de las Tecnologías de la Información y la Gestión de Empresas las adquirieron en la Universidad, mientras que el Manejo de Personas fue durante el Servicio social y prácticas profesional.

**Tabla 3**

*Habilidades duras*

Lugar o forma de adquirir la habilidad	VARIABLES				
	Comunicación con otro idioma	Capacidad de análisis	Uso de las tecnologías de la información	Manejo de personas	Gestión de empresas
Campo laboral	4	9	9	16	21
Universidad	52	43	34	22	29
Cuenta propia	20	19	22	12	7
Servicio social y practicas profesional	9	14	19	35	28

**Fuente:** elaboración propia.

En la tabla 3 se puede observar las respuestas que obtuvo la dimensión del Idioma en Inglés, donde los valores van del 0% hasta el 45%, 43 egresados contestaron que no tienen una buena pronunciación en dicho idioma, resultados muy parecidos a las otras variables como la Redacción con 44, el Escuchar que obtuvo 42 y Conversar 48, sin embargo varios de ellos consideran que el inglés es relevante para el trabajo, al tener esta variable 58 respuestas que lo consideran relevante.

**Tabla 4**

*Dominio en la comunicación a través del Idioma Inglés*

	Pronunciación	Redactar	Escuchar	Conversar	Es una habilidad necesaria en cualquier trabajo
0% a 15%	13	14	10	23	7
16 a 30%	16	18	18	9	9
31 a 45%	13	12	14	16	11
46 a 60%	13	15	16	16	11
61 a 75%	28	23	19	16	20
77 a 100%	2	3	8	5	27

**Fuente:** elaboración propia.

En la tabla 4, se muestran las respuestas de la dimensión de Tecnologías de la Información, considerando los valores desde el 0% hasta el 45 %, 19 egresados contestaron que no saben crear y automatizar tablas con fórmulas, 11 coinciden en que no saben redactar oficios en medios electrónicos ni dar formato, mientras que 7 dijeron no saber enviar correos electrónicos al igual que afirman no saber buscar información relevante, por último 12 no saben usar aplicaciones administrativas. Aquí el número de egresados fue muy por debajo de los que consideran tener una mejor habilidad y conocimiento en el uso de las Tecnologías de la Información.

**Tabla 5**

*Dimensión Tecnologías de la Información*

	<b>Crear y automatizar tablas con fórmulas</b>	<b>Redactar oficios en medio electrónico y dar formato</b>	<b>Enviar correos electrónicos</b>	<b>Búsqueda de información relevante y fidedigna</b>	<b>Uso de aplicaciones administrativas</b>
0 a 15%	0	0	0	0	1
16 a 30%	9	5	3	4	3
31 a 45%	10	6	4	3	8
46 a 60%	11	15	5	12	12
61 a 75%	38	33	25	23	30
77 a 100%	16	26	48	43	31

**Fuente:** elaboración propia.

Los resultados de la dimensión Trabajo en Equipo, se muestran en la tabla 5, considerando nuevamente los puntajes desde el 0% hasta el 45 %, a 12 egresados no les gustan trabajar en equipo, 11 dijeron que no aportan ideas y no escuchan las de los demás, 10 contestaron que no colaboran en organizar las tareas y por último 9 egresados dicen no comprender la personalidad de cada integrante.

**Tabla 6**

*Dimensión Trabajo en equipo*

	<b>Me gusta trabajar en equipo</b>	<b>Aporto ideas y escucho las de los demás</b>	<b>Colaboro en organizar las tareas que se deben realizar</b>	<b>Comprendo la personalidad de cada integrante</b>
0 a 15%	0	0	0	0
16 a 30%	5	3	3	3
31 a 45%	7	8	7	6
46 a 60%	5	5	9	13
61 a 75%	31	32	27	29
77 a 100%	37	37	39	34

**Fuente:** elaboración propia.

Por último, en la tabla 6, se observan las respuestas de la dimensión Liderazgo considerando igualmente los valores del 0% hasta el 45%, 15 egresados no se consideran líder, resultado parecido a las respuestas de 10 egresados sobre la variable Resolver Problemas, y la de Motivar a las Personas a Lograr Objetivos Planteados que obtuvo 13, en cuanto a Organizar Todas las Tareas de un Grupo de Personas fueron 11, y por último 8 egresados dijeron No Comunicar de Manera Clara y Precisa lo que Debe Hacerse.

**Tabla 7**

*Dimensión Liderazgo*

	<b>A la hora de trabajar en equipo asumo el rol del líder</b>	<b>Resuelvo problemas</b>	<b>Motivar a las personas para lograr los objetivos planteados</b>	<b>Organizar todas las tareas de un grupo de personas</b>	<b>Comunico de manera clara y precisa lo que debe hacerse</b>
0 a 15%	2	0	0	1	0
16 a 30%	4	4	4	4	6
31 a 45%	9	6	9	6	2
46 a 60%	7	15	5	15	12
61 a 75%	40	36	34	32	36
77 a 100%	23	24	33	27	29

**Fuente:** elaboración propia.

### **DISCUSIÓN**

Hoy en día existen diferentes maneras de poder adquirir nuevos conocimientos y habilidades que pueden ayudar a complementar lo estudiado, ya que existen cursos, talleres, capacitaciones en dónde se pueden aprender de manera fácil y sencilla en el tiempo y lugar que queramos. Lo cual la finalidad de este trabajo es que los egresados hagan conciencia y reflexionen acerca de que siempre se deben estar preparando y estudiando en todo momento para poder adquirir un buen empleo y poder ejercer la carrera que estudiaron y no sean uno de los miles egresados desempleados que hoy en día existen

Es por eso que el modelo de aprendizaje híbrido podría ser una de las herramientas que pueden utilizar los profesionistas para seguir capacitándose ya que contiene diferentes ventajas, algunas de ellas es la proactividad y la manera en que se genera autonomía, debido a que los egresados toman el ritmo de su aprendizaje generándole una mayor flexibilidad ya que se adapta al tiempo y espacio que ellos deseen, de manera que ellos buscan la manera de organizarse para realizar sus actividades (Ideas Pearson Blog de educación, 2022). Esta nueva manera de aprender facilita la manera de poder obtener nuevos conocimientos y habilidades.

Avello Martínez y Duart (2016) comentan que la persona que quiera aprender lo puede hacer en el momento y el tiempo que decidan así mismo en el lugar que deseen. En pocas palabras este modelo de aprendizaje es un sistema flexible que aporta a los egresados a seguir adquiriendo conocimientos y habilidades que le contribuirán en su campo laboral para así obtener nuevos conocimientos que ayudarán a que refuerce lo aprendido, para estar en constante actualización que cuando se presenten en cualquier empleo cuenten con los conocimientos y habilidades que el campo laboral exige.

### **CONCLUSIÓN**

Como podemos observar en los resultados la mayoría de los egresados consideran que las habilidades duras y blandas la obtuvieron en la universidad, así mismo en la parte del idioma la gran mayoría dice no saber y que consideran que el idioma en inglés es una habilidad necesaria en cualquier trabajo.

Pero aunque los egresados se perciben que son buenos líderes, que saben trabajar en equipo y que saben utilizar las tecnologías de la Información, los empleadores no lo consideran así, lo cual es afirmado por Barbero (2024) quién realizó una encuesta a 1,243 líderes empresariales quienes dijeron que trabajar hoy en día con los jóvenes denominados "Generación Z" que son los que se graduaron en

entre los años 2020 a 2023, no cumplen con lo que piden para que puedan unirse al mercado laboral, por otro lado el 88% de esos líderes opinan que la falta de preparación es muy obvia.

Quizás los egresados consideran que tienen esas habilidades y conocimientos ya mencionados, porque su experiencia ha sido más en lo académico que en lo laboral, ambientes y compromisos totalmente diferentes, además es importante mencionar que una de las limitantes de este trabajo es que la muestra solo fue de 85 egresados de un solo periodo, por lo que no se puede generalizar.

Al analizar los resultados se observó que 45 egresados actualmente no se encuentran trabajando, lo que representa el 52% de los encuestados, así mismo el 61% contestó que la falta de experiencia es el principal factor al que se enfrentan a la hora de conseguir empleo, seguido de la falta de habilidades y conocimientos en el área con un 29%.

Es por eso por lo que los conocimientos que los egresados consideran tener son más académicos que laborales, ya que cuando asisten alguna entrevista de empleo se dan cuenta que les falta de experiencia laboral, además de más cursos sobre la disciplina, así como certificaciones y habilidades duras como blandas, deficiencias que notan cuando tratan de emplearse en algún trabajo que estén relacionados con sus carreras.

## REFERENCIAS

- Aguilar Barceló, J. G., & Mungaray Moctezuma, A. B. (2019). La empleabilidad de los egresados de las universidades tecnológicas en México: un análisis de eficiencia. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*(29), 3-24. doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.520>
- Avello Martinez, R., & Duart, J. (2016). Nuevas tendencias de aprendizaje colaborativo e-learning. Clave para su implementación efectiva. *SCIELO* , 42(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000100017>
- Barbero, R. A. (28 de Agosto de 2024). La generación Z lo tiene difícil para encontrar un empleo: el 40% de los gerentes no se fía de su ética laboral. Obtenido de Xataka: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/generacion-z-tiene-dificil-para-encontrar-empleo-40-gerentes-no-se-fia-su-etica-laboral>
- Dávila Quintana, D., Ginés Mora, J., Pérez Vázquez, P. J., & Villa, L. E. (2015). ¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad? *Ciencias Administrativas y Sociales*, 25(56), 129-140.
- Encuesta Nacional de Egresados . (2023). UVM Universidad del Valle de Mexico , Centro de opinión pública. Mexico: Laureate International Universities.
- Fernández G., L., Rodríguez C., D. E., Monge de Ruíz, R., Rodríguez C., O. E., & Dutari D., R. E. (2020). Nivel de formación y necesidad de capacitación en entornos virtuales como factores claves para el desarrollo académico-profesional del recurso humano en cuatro unidades académicas de la Universidad de Panamá. *Visión Antataura*, 4(2), 79–101. doi:<https://doi.org/10.48204/j.vian.v4n2a6>
- García , J. (2024). Profesionistas a quienes más les cuesta obtener empleo:INEGI. Central de Noticias Imagen del Golfo , Economía y Negocios . Obtenido de <https://imagedelgolfo.mx/economia-y-negocios/profesionistas-a-quienes-mas-les-cuesta-obtener-empleo-inegi-/50503539#:~:text=Cifras%20registran%20905%20mil%20309%20profesion>
- García Hernandez , M. (2015). México.Un país de jóvenes con falta de oportunidades. MILENIO. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mexico-un-pais-de-jovenes-con-falta-de-oportunidades>
- Hernández , G. (2023). Crisis de habilidades ha acrecentado el desempleo de las personas jóvenes OCDE. *EL ECONOMISTA*. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Crisis-de-habilidades-ha-acrecentado-el-desempleo-de-las-personas-jovenes-OCDE-20230704-0077.html>
- Idalberto Chiavenato. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Ideas Pearson Blog de educación. (15 de Marzo de 2022). Educación Híbrida: concepto y ventajas para la educación superior . Obtenido de [blog.pearsonlatam.com](https://www.google.com/amp/s/blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/que-es-la-educacion-hibrida-ventajas-para-la-educacion-superior%3fhs_amp=true) : [https://www.google.com/amp/s/blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/que-es-la-educacion-hibrida-ventajas-para-la-educacion-superior%3fhs\\_amp=true](https://www.google.com/amp/s/blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/que-es-la-educacion-hibrida-ventajas-para-la-educacion-superior%3fhs_amp=true)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (31 de Enero de 2024). ESTUDIO SOBRE LA DEMOGRAFÍA DE LOS NEGOCIOS (EDN) 2023. Comunicado de prensa número 68/24. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). Indicadores de ocupación y empleo. Mexico : INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>

López Ramírez, V. M., Sánchez Nájera, S. A., & González Olmos, C. (2021). Dificultad de empleo a jóvenes egresados sin experiencia. *Humanidades, Tecnología y Ciencia del Instituto Politécnico Nacional*, 1-4.

Martins, J. (4 de Febrero de 2024). Asana. Obtenido de La diferencia entre las habilidades duras y blandas (hard skills vs. soft skills), con ejemplos de 14 miembros del equipo de Asana: <https://asana.com/es/resources/hard-skills-vs-soft-skills>

Online Career Center. (23 de Mayo de 2021). Las 7 competencias laborales que mejorarán tu CV. Obtenido de OCC Mundial: <https://www.occ.com.mx/blog/las-7-competencias-que-mejoraran-tu-cv/>

Pedraja Iglesias, M., Rivera Torres, P., & Marzo Navarro, M. (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Revista Educación*, 34, 643-661.

Ramírez Chávez, M., & Manjarrez, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), 27-36. doi:<https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>

Rico Tavera, G. (22 de Agosto de 2023). Habilidades que todo administrador de empresas debe dominar. Obtenido de UNITEC/ BLOG: <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/habilidades-que-todo-administrador-de-empresas-debe-dominar/>

Robichaud, Y., Cachon, J. C., Barragán-Codina, J. N., & Guerra-Rodríguez, P. (2024). Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento en las PYMES en México. *Innovaciones de Negocios*, 21(41), 85-116. doi:<https://doi.org/10.29105/revin21.41-440>

Roco-Videla, Á., Vladimir Flores, S., Olguin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 270-271. doi:<https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961>

Rodríguez Pérez, I. (2017). Formación profesional de los egresados y su inserción en el mercado laboral. *Revista Electronica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 1-16.

Sanoja Tapia, Z. (13 de Abril de 2019). Habilidades que buscan las empresas en los profesionistas. Obtenido de Universidad Mexicana Educación que se adapta a ti: <https://unimex.edu.mx/soyunimex/habilidades-que-buscan-las-empresas-en-los-profesionistas/>

Sumba Bustamante, R. Y., Chóez Reyes, S. I., & Pico Delgado, Y. M. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 262-279. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>

Universidad Juárez Autónoma De Tabasco. (2024). Programa de Estudio de la Licenciatura en Administración. Obtenido de UJAT: <https://www.ujat.mx/103>

Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(71), 245-275. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>

Zambrano-Chamba, M. L., Vallejo-Piza, G. L., & Tafur Méndez, F. J. (2023). Investigación: Habilidades blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *Digital Publisher CEIT*, 8(3), 257-267. doi:[doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1627](https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1627)

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 