

ENCUESTA DE
**COMPETENCIAS
PROFESIONALES**
2014

¿Qué buscan -y no encuentran- las empresas
en los *Profesionistas* jóvenes?



México 2014

D.R. 2014, Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC)

Jaime Balmes No. 11 Edificio D, 20. piso Col. Los Morales Polanco, 11510
México, D.F. T. +52 (55) 59851010

www.cidac.org

Usted puede descargar, copiar o imprimir este documento para su propio uso y puede incluir extractos en sus propios documentos, presentaciones, blogs, sitios web y materiales docentes, siempre y cuando se dé el adecuado reconocimiento al autor y CIDAC como fuente de la información.

El documento en formato digital se encuentra disponible en:

<http://www.cidac.org>

“Este documento ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Su contenido es responsabilidad del autor y no refleja necesariamente el punto de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.”



RECONOCIMIENTOS

La Encuesta de Competencias Profesionales 2014, es resultado del esfuerzo de los integrantes del Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC). La investigación, el análisis y la redacción no hubieran sido posibles sin la participación de cada miembro del equipo:

Verónica Baz

Directora General del CIDAC

Jaime Martínez

Ernesto García

Dirección del proyecto

Ana Paula Cañedo

Mariana Meza

Investigadoras

Nuestro reconocimiento a Odette González y Lucía Motolinía que participaron en el desarrollo de la primera etapa de este proyecto.

Agradecimiento especial a **María Fernanda Estavillo**

El trabajo de campo en el levantamiento de la Encuesta lo realizó la empresa Parámetro S.C.

El Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (CIDAC) es un *think tank* independiente, sin fines de lucro, que realiza investigaciones y presenta propuestas viables para el desarrollo de México en el mediano y largo plazo. Su objetivo es contribuir, mediante propuestas de políticas públicas, al fortalecimiento del Estado de Derecho y a la creación de condiciones que propicien el desarrollo económico y social del país, así como enriquecer la opinión pública y aportar elementos de juicio aprovechables en los procesos de toma de decisión de la sociedad.

El CIDAC cuenta con un patronato responsable de la supervisión de la administración del Centro y de la aprobación de las áreas generales de estudio. Sin embargo, las conclusiones de los diversos estudios, así como sus publicaciones, son responsabilidad exclusiva de los profesionales de la institución.

ANECDOTARIO

“En un candidato a un puesto sólo necesito que traiga buena actitud, todo lo demás yo se lo enseño”.

“No quieres aprender cosas que sepa hacer una computadora”.

“Ojala alguien me hubiera dicho este tipo de cosas antes de elegir una carrera”

“No veo en los jóvenes que egresan de las universidades las mismas ganas y hambre que teníamos los de nuestra generación”.

“LOS RECIÉN EGRESADOS SON MUY IMPACIENTES: MUY RÁPIDO QUIEREN BUENOS PUESTOS Y UNA BUENA REMUNERACIÓN”.

“Un joven debe de entender que su competencia está fuera y no dentro de México”.

“En los primeros 30 segundos de la entrevista ya sé si voy a contratarlo o no”.

“HAY BUENOS TÉCNICOS, LO QUE NO HAY SON BUENOS ADMINISTRADORES DE PROYECTOS”.

“Me es más fácil encontrar un analista financiero que una buena secretaria”

“En lugar de estar preparando a los ‘líderes del mañana’, que mejor preparen buenos profesionistas, cumplidores, inteligentes, trabajadores, comprometidos con su país”.

“Los jóvenes tienen que hacerse a la idea de que a lo largo de su carrera es muy probable que tengan que reinventarse varias veces”.

“Muchos jóvenes desperdician varios años de su vida y una importante cantidad de dinero estudiando cosas o desarrollando habilidades que no son requeridas por las empresas. Si por el contrario hubieran estudiado una carrera técnica en menos tiempo y en menos dinero podrían haber desarrollado mejores habilidades”.

ANECDOTARIO

“La gente que viene de una escuela o carrera técnica tiene muy buenas habilidades ‘duras’, pero no viene bien preparada para puestos de liderazgo y coordinación de personal y proyectos”.

“SÓLO CONTRATO EN UNIVERSIDADES PRIVADAS”

“De los que salimos de mi generación nadie se dedica a lo que estudiamos, todos trabajan en áreas diferentes”.

“Contrato a la gente en función de la dirección en donde viven”.

“Los jóvenes vienen con aspiraciones muy altas”.

“Además de enseñarles conceptos a los jóvenes, hay que enseñarles a trabajar y a ser responsables”.

“Llevo más de 20 años reclutando. Si bien he visto que la gente viene mejor preparada en matemáticas, en inglés todavía dejan mucho que desear”.

“Más le vale a los jóvenes elegir bien su carrera, es a eso a lo que van a dedicarle gran parte de su vida”.

“SÓLO CONTRATO EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS”

“Me sale más barato entrenar y capacitar a los empleados que ya tengo que andar contratando egresados que disque saben pero no saben nada”.

“Las universidades, sobretudo las privadas, generan expectativas de sueldo y responsabilidades que no coinciden con la realidad”.

“Si a los 40 años no has llegado a un puesto gerencial o mayor o no eres un especialista en algo, tu futuro será muy complicado”.

“NO CAPACITO A MI GENTE, PORQUE ME LOS ROBAN”

“No capacito a mi gente, porque entonces me piden más sueldo”.

“Mis mejores candidatos para entrar a trabajar a [sic.] mi área (sistemas) son los cajeros de las tiendas que tienen ganas de superarse. Es fácil enseñarle a alguien códigos de programación; es imposible enseñarle a alguien a tener ganas de trabajar”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
1 CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO	14
2 BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS	21
3 COMPETENCIAS	27
4 EMPLEO EN JÓVENES Y PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO	34
5 VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES	39
6 COMPETENCIAS POR ESTADO	45
7 COMPETENCIAS POR ÁREAS	113
8 RECOMENDACIONES PARA REDUCIR LA BRECHA DE COMPETENCIAS	156
9 CONCLUSIONES	159
ANEXO 1	162
ANEXO 2	167





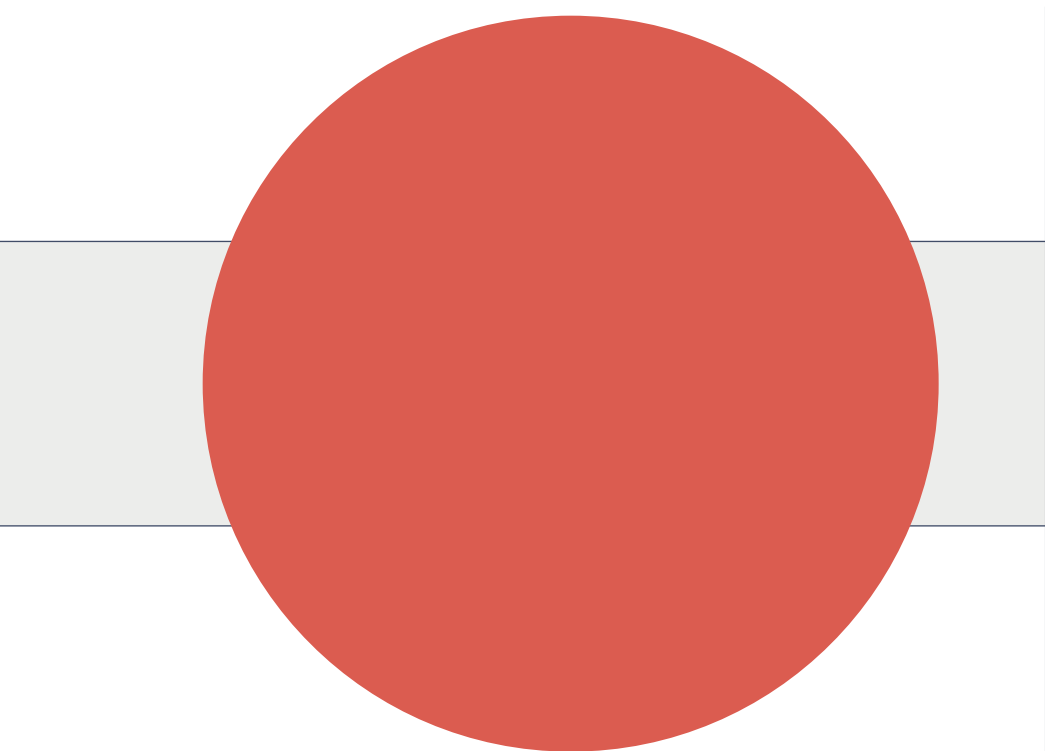
COMPETENCIAS (SUST.)-

Se entiende por “competencias” las habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático para llevar a cabo actividades complejas. El concepto se refiere entonces al conjunto de capacidades que se consiguen al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones. Es decir, es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje en un determinado contexto: educación, trabajo o desarrollo personal. Una competencia no está limitada a elementos cognitivos –uso de la teoría, conceptos o conocimientos implícitos–, sino que abarca tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales¹.

Educación (sust.)-

En este reporte, instrucción por medio de la acción docente.

¹ OECD, 2010.



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Muy pronto en nuestras vidas comenzamos a aprender cosas y a desarrollar competencias. Aprendemos a caminar, a hablar, a comer, a andar en bicicleta. Algunas son adquisiciones naturales y propias de nuestro crecimiento, mientras que otras son producto de nuestros intereses y decisiones, como hablar un idioma extranjero, diseñar una hoja de cálculo o tocar el piano. Es precisamente en el desarrollo consciente o deliberado de este segundo tipo de competencias que las personas eventualmente se juegan su desarrollo personal y profesional.

En la medida en que crecemos, el aprendizaje –o mejor dicho lo que es conveniente aprender– deja de ser claro y parejo, ya que no todo mundo adquiere el mismo tipo de conocimientos ni desarrolla el mismo tipo de competencias.

Si bien es cierto que mucha de la adquisición desigual de competencias se debe a que no todas las personas gozan de las mismas oportunidades, muchas diferencias se deben a que la gente simplemente elige de manera diferente. En otras palabras, si bien muchas personas no pueden elegir entre ingresar a una universidad privada o a una pública, dentro de una u otra sí pueden elegir entre estudiar la carrera de Ingeniería o Derecho. Así, unos se inclinan por las artes, mientras que otros por las ciencias; unos estudian los misterios del universo, mientras que otros buscan conocimientos generales de todo tema; algunos aprenden por el mero interés de aprender, mientras que otros aprenden con el fin de alcanzar un puesto. Todo esto trae como resultado que no todos los jóvenes que egresan de una institución de educación superior (IES) tienen las mismas competencias.

Desde el punto de vista de la educación, así como desde el punto de vista social y económico, no hay duda de que para tener un buen nivel de vida, ser un ciudadano responsable y participar de forma productiva en la economía es necesario adquirir conocimientos y desarrollar competencias. Es decir, desde un enfoque de productividad y competitividad, para salir adelante es necesario saber cosas y saber hacer cosas, adaptarse a los cambios del mundo e incluso anticiparse a las necesidades de los procesos productivos.

Hay muchos y muy graves problemas en nuestro país; la educación es un factor que incide en la mayoría de ellos, ya sea como causa, agravante o posible solución. No obstante, o precisamente por su relevancia, alrededor del tema educativo siempre ha habido mucha polémica y desacuerdos. Existen cuestionamientos sobre su poca estandarización o su falta de resultados tangibles, como también sobre el tipo de temas que deben enseñarse y las maneras de enseñar; sobre cómo debe ser la experiencia educativa y quiénes deben ser los encargados o responsables de la educación; sobre educación general o educación particular; sobre cuáles competencias son innatas y cuáles pueden desarrollarse; sobre cómo debe calificarse el desempeño de los alumnos y los maestros, o sobre el papel que deben tener las nuevas tecnologías en la enseñanza.

En este proyecto hemos decidido dejar de lado estos debates y adoptar en su lugar una posición más pragmática y empírica. Lo que intentamos aquí es analizar y contestar una sola pregunta: ¿existe o no en México una brecha entre las competencias que demandan las empresas y las competencias que adquieren o fortalecen los egresados de las instituciones de educación superior (IES)? En otras palabras, ¿ofrece o no nuestro sistema de educación superior las competencias que requieren los procesos productivos del país?

INTRODUCCIÓN

Para responder esta inquietud, lo que hemos hecho es analizar por qué, en la opinión de las empresas e industrias, es tan difícil encontrar el talento y capital humano que necesitan para ser más productivas y competitivas. Por otro lado, desde la perspectiva de los egresados de las IES, buscamos entender por qué después de estudiar un promedio de cuatro años y medio (pues las licenciaturas duran de cuatro a cinco años y las carreras técnicas de dos a tres) y gastar una suma considerable de dinero (el costo de una licenciatura en una universidad privada puede rebasar el millón de pesos) no encuentran opciones de trabajo atractivas, bien remuneradas, que les permitan poner en práctica sus conocimientos y competencias.

Por ejemplo, de acuerdo con datos de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO SERVYTUR), 55 de cada 100 profesionales no ejercen o no encuentran trabajo en las áreas que estudiaron¹. Esta cifra equivale a aproximadamente cuatro millones de profesionistas que trabajan en áreas distintas a su especialidad.

El tema de la brecha en competencias laborales tiene por escenario los recientes cambios en el orden político y económico mundial. El fenómeno de la globalización y las innovaciones tecnológicas han generado nuevas oportunidades y retos. En el ámbito particular de la educación superior y del empleo de los jóvenes, las nuevas tecnologías han creado enormes oportunidades, pero también retos muy grandes. Por una parte existe un mayor número de opciones y recursos educativos, muchos de ellos gratuitos, para adquirir conocimientos y desarrollar competencias, pero al mismo tiempo las nuevas tecnologías y la globalización han creado nuevas dinámicas dentro y fuera de las empresas e industrias que han reducido las opciones de empleo o, al menos, cambiado sus condiciones. En los últimos años, la tecnología y la creación de máquinas y software cada vez más sofisticados han reemplazado a los trabajadores de industrias en donde los trabajos son repetitivos y por ende sustituibles por tecnología. Los trabajos más vulnerables a este tipo de reemplazo son los trabajos poco sofisticados en industrias como la manufacturera y en algunas áreas del sector de servicios.

Por otro lado, la tecnología también ha creado oportunidades laborales, pues se necesita de profesionistas que mantengan, desarrollen y perfeccionen estas nuevas herramientas y sistemas. Las ocupaciones que se benefician de la innovación tecnológica son principalmente las altamente calificadas, tales como ingenieros de software, administradores de redes y desarrolladores de apps o aplicaciones para dispositivos móviles.²

En este nuevo orden hay algo que permanece constante. Los jóvenes ingresan a una IES buscando aprender conceptos y desarrollar competencias, mientras que las empresas contratan con base en los conocimientos y competencias que requieren para sus puestos de trabajo. A diferencia de muchos de los dogmas, mitos, prejuicios y estereotipos que existen alrededor de la educación, la existencia de una oferta y demanda de competencias es un hecho y, como demuestra nuestro estudio, la existencia de una brecha entre ambas también lo es. En este contexto llama mucho la

¹ Ivonne Vargas, "La mitad de los profesionistas no ejerce", CNN Expansión, 6 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/10/05/la-mitad-de-los-profesionistas-no-ejerce>.

² Bernard Condon y Paul Wiseman, "APP Impact: Recession, Tech Kill Middle-Class Jobs", Associated Press, 23 de enero de 2013.

INTRODUCCIÓN

atención la falta de comunicación y cooperación entre las empresas y las IES, algo que el estudio también encuentra. Sobre todo porque las empresas creen que los jóvenes egresados –nuestros datos así lo señalan– no cuentan con las competencias necesarias para integrarse al mercado laboral. Sin embargo, no comunican esa falta de conocimientos en los jóvenes a las IES para que estas puedan compensar o rediseñar sus planes de estudio de forma que otorguen dichos conocimientos.

Por otro lado, las IES no cooperan lo suficiente con las empresas, pues podrían establecer una relación más estrecha para conocer cuáles son las competencias más relevantes en el mercado laboral y así preparar mejor a sus estudiantes. Irónicamente, mientras en las últimas décadas la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad ha provocado la integración y creación de sinergias altamente redituables a lo largo de muchas cadenas productivas, no hemos visto que esto suceda en términos del capital humano. Es una lástima, pues una mayor cooperación entre la industria y las IES es, como se argumenta en este estudio, indispensable para disminuir la brecha de competencias y reducir el desempleo en los jóvenes.

Nos encontramos en una nueva economía y en una nueva dinámica laboral en donde de forma más o menos clara la gente es evaluada y contratada con base en las competencias que posee. Mientras hace unas décadas era una condición suficiente contar con algún título universitario, en el mundo actual es solo, en el mejor de los casos, una condición necesaria que pocas veces garantiza el acceso a un empleo atractivo, importante, interesante y bien remunerado. Mas grave aún, una vez dentro de la empresa, el éxito y el ascenso jerárquico se explicarán más por el uso, desarrollo y aplicación de competencias sociales y técnicas.

Contar con una educación superior tiene impacto a nivel micro, es decir, a nivel individuo, pero también tiene repercusiones importantes a nivel macro, es decir, para la economía y el desarrollo del país. A nivel individual, una educación superior va acompañada de beneficios salariales, pues aquellas personas que cuentan con un título universitario tienden a ganar más que las que no.³ Pero contar con una educación superior también tiene un efecto positivo sobre otros beneficios no salariales. Por ejemplo, los profesionistas con educación superior gozan en promedio de una mejor salud y son menos propensos a sufrir de obesidad.⁴ A nivel macro, el impacto del capital humano calificado es fundamental, pues define en gran medida el desempeño económico de un país o región. El crecimiento económico, así como el desarrollo de un país, están atados al potencial de su fuerza laboral. De tal forma que aquellos países que no cuentan con los trabajadores lo bastante preparados y certificados para desarrollar trabajos altamente calificados, y que son los que más crecimiento y productividad aportan al país, sufrirán rezagos⁵.

Además, aquellos países que cuenten con mecanismos, recursos y metodologías para desarrollar las compe-

3 OECD, *Education at a Glance 2013*, p. 130.

4 De acuerdo con la OCDE, aún controlando por variables clave como ingreso, sexo y edad, aquellos individuos que poseen una educación superior son en promedio menos propensos a sufrir de sobrepeso.

5 ILO, *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth*, ILO, 2011.

INTRODUCCIÓN

tencias que son o serán demandadas por el mercado contarán no solo con el capital humano para crecer económicamente, sino también con una sociedad mejor preparada, más participativa y con mejores índices de calidad de vida⁶.

Sin embargo, no todos los conocimientos ni competencias que los países necesitan provienen de un salón de clases; de hecho, gran parte de ellos provienen de la experiencia⁷. En ese sentido, hemos también investigado cuáles son las competencias que se desarrollan durante los primeros años de la vida laboral. Dada la naturaleza cambiante e innovadora de la economía y los cambios tecnológicos, es difícil sostener que los conocimientos vigentes hoy serán igual de relevantes en veinte años, por lo que lo realmente importante sería comprender que el desarrollo y perfeccionamiento de competencias es un aprendizaje continuo que tiene lugar a lo largo de la vida laboral de los individuos. Es decir, los sistemas educativos y las empresas deberían dar lugar a que sus trabajadores entraran y salieran de las instituciones de enseñanza en distintas ocasiones para ir obteniendo conocimientos y certificaciones de vanguardia.

En el caso nuevamente de México, fue con el fin de analizar la magnitud y naturaleza de la brecha entre oferta y demanda de competencias que nos enfocamos en evaluar cuáles son, desde el punto de vista de las empresas, las competencias más importantes entre los jóvenes egresados de las IES. Para ello diseñamos 18 matrices que evalúan y comparan competencias entre sí y entrevistamos a 481 empresas de los ocho principales sectores económicos localizados en los 32 estados del país.

Partiendo de que actualmente todo está conectado y relacionado, hemos también investigado la vinculación que existe entre empresas e industrias con IES o, en su defecto, la percepción que tienen las empresas acerca de los beneficios de una vinculación permanente y efectiva entre instituciones educativas y centros de trabajo. A través de ello hemos podido identificar las razones principales por las que muchos jóvenes no son seleccionados para un empleo.

Nuestros hallazgos son importantes y justifican una nueva orientación del sistema educativo y de empleo de jóvenes; un enfoque menos cargado hacia el nombre de la carrera técnica, licenciatura, ingeniería o IES y más hacia el tipo de competencias que habrían de obtenerse y desarrollarse en el transcurso de la educación superior. En este sentido, la evidencia que hemos hallado sugiere por lo menos tres líneas a seguir: un mayor énfasis en los programas de educación superior en el desarrollo de competencias específicas, una mayor vinculación entre empresas e IES, y la generación de más y mejor información en cuanto a las competencias que requieren las empresas.

Finalmente, creemos que este proyecto podría ser el primer ejercicio de muchos, quizás aun más exhaustivos, que sirvan para proveer a la sociedad y a todos los actores involucrados o afectados por la educación de cada vez más información sobre el capital humano que la economía nacional requiere. Percibimos el potencial especial del proyecto en que los recursos para realizar ejercicios periódicos de este tipo ya existen, pues las empresas ya invierten tiempo y dinero en capacitar (o recapacitar) a sus nuevos empleados; ya existe la información a recabar, pues las áreas de re-

⁶ OECD, *Towards an OECD Skills Strategy*, 2011.

⁷ Becker Gary, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, 1964.

INTRODUCCIÓN

Los cursos humanos en las empresas saben qué es lo que necesitan, y las bolsas de trabajo de las universidades ya saben, en la mayoría de los casos, por qué son rechazados sus egresados. Y a diferencia de otros temas en educación que, o bien están politizados o son por su naturaleza polémicos, aquí no hay “buenos” ni “malos”, sólo actores que necesitan tener más información para tomar decisiones más completas y para generar mayores beneficios para sí mismos y para la sociedad.

Es por todo lo anterior que este proyecto busca generar y compartir información acerca de las competencias que en la opinión de las empresas son más importantes y escasas. La información que se presenta de forma resumida en este reporte se puede consultar con profundidad en Profesionistas.org.mx.

En el primer capítulo analizamos de forma muy breve la situación actual, en términos de cobertura y calidad, de la educación en nuestro país. En el segundo capítulo describimos las causas y características de la brecha entre la oferta y demanda de competencias que existe en nuestro país. En el tercer capítulo definimos qué se entiende en esta investigación por “competencia” y presentamos la lista de competencias que evaluamos por categoría. En el cuarto capítulo presentamos los resultados de nuestra investigación relacionados con la situación laboral de los jóvenes y con las prácticas de su reclutamiento que llevan a cabo las empresas. En el quinto capítulo presentamos información sobre vinculación entre empresas e IES. En el sexto capítulo agrupamos por estado las competencias más importantes y escasas que encontramos en nuestro estudio. En el séptimo capítulo presentamos por área las competencias más y menos importantes, así como las escasas. En el octavo capítulo mencionamos de forma puntual recomendaciones dirigidas a tres actores [¿actores en qué?]: autoridades, empresas e IES. Finalmente, en el noveno capítulo presentamos las conclusiones de este estudio.

Asimismo, se pueden encontrar dos anexos: el primero de ellos con la descripción de la metodología que empleamos y el segundo con datos e información más detallada sobre la cobertura y calidad de la educación en nuestro país.



**CAPITAL HUMANO
Y EDUCACIÓN EN
MÉXICO**

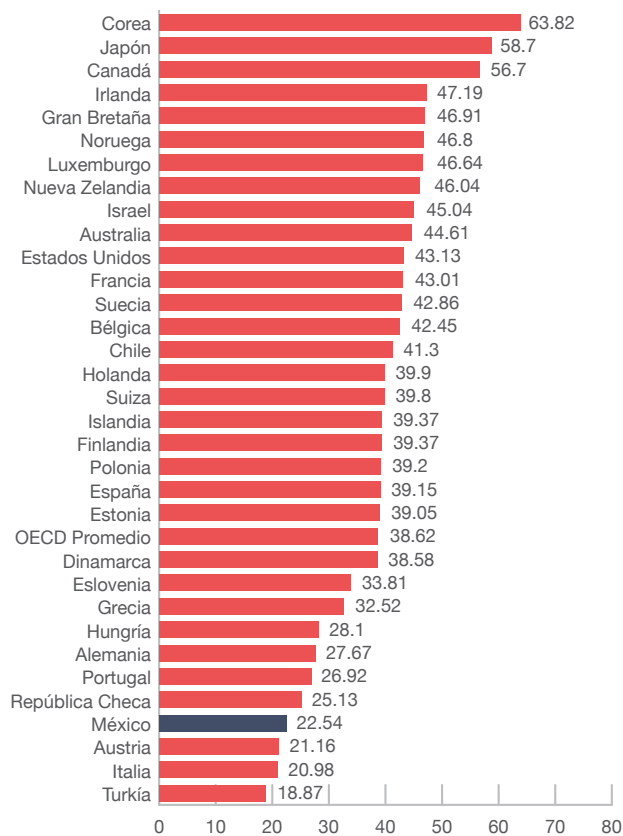


CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



El capital humano es la piedra angular del desarrollo de un país. Se necesita no solo para crecer económicamente, sino también para hacerlo con calidad, tanto hacia adentro (economía interna) como hacia afuera (economía internacional). Por otro lado, los recientes cambios en la economía mundial, tales como la apertura internacional de los mercados, la creciente globalización económica y la continua aceleración del desarrollo tecnológico, han desafiado la capacidad de las sociedades para adaptarse, cambiar, innovar, y sobre todo para ser competitivos.

En este contexto se enmarca el reto del capital humano, cuya problemática en México puede resumirse en los siguientes tres puntos: (1) necesitamos más gente preparada; (2) necesitamos gente mejor preparada, y (3) necesitamos una mejor coordinación entre lo que las instituciones de educación superior (IES) enseñan y lo que las empresas e industrias necesitan.



Gráfica 2.1 Comparativo mundial de tasas de cobertura en Educación Superior
Varios países

Fuente: OECD Stats (2010)
Unidades: Porcentajes

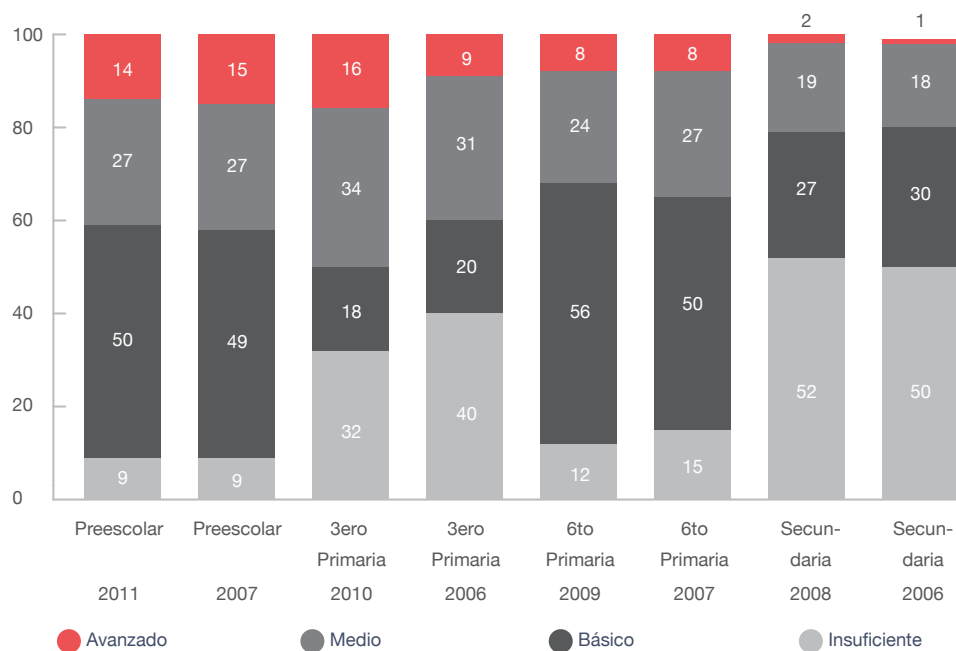
1 CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), 2010.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



Gráfica 2.2a Desempeño en Matemáticas. Prueba ENLACE

Fuente: ENLACE
Unidades: Porcentajes

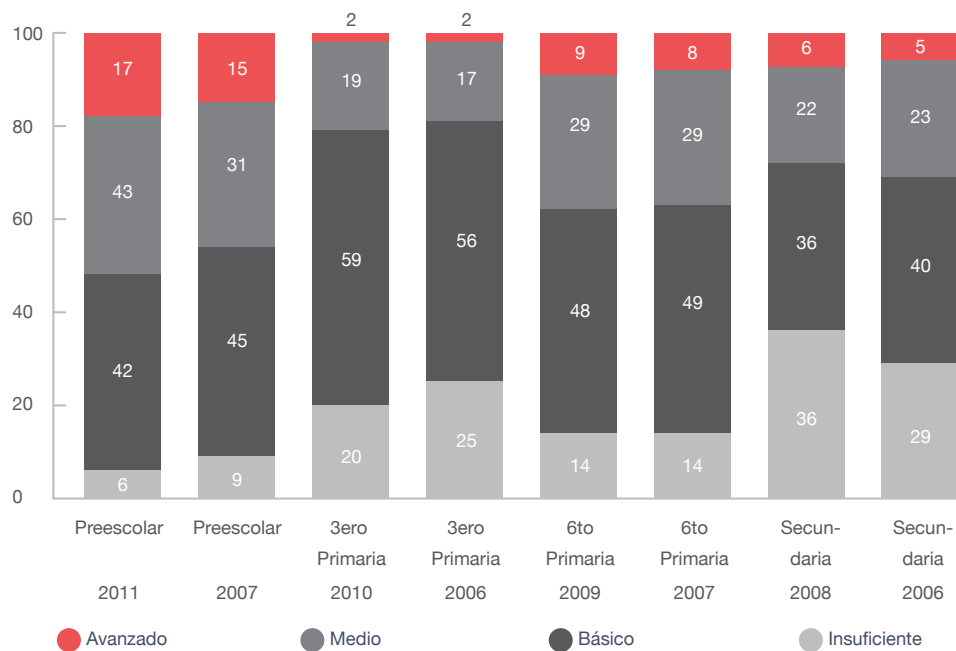


CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



Gráfica 2.2b Desempeño en Español. Prueba ENLACE

Fuente: ENLACE
Unidades: Porcentajes

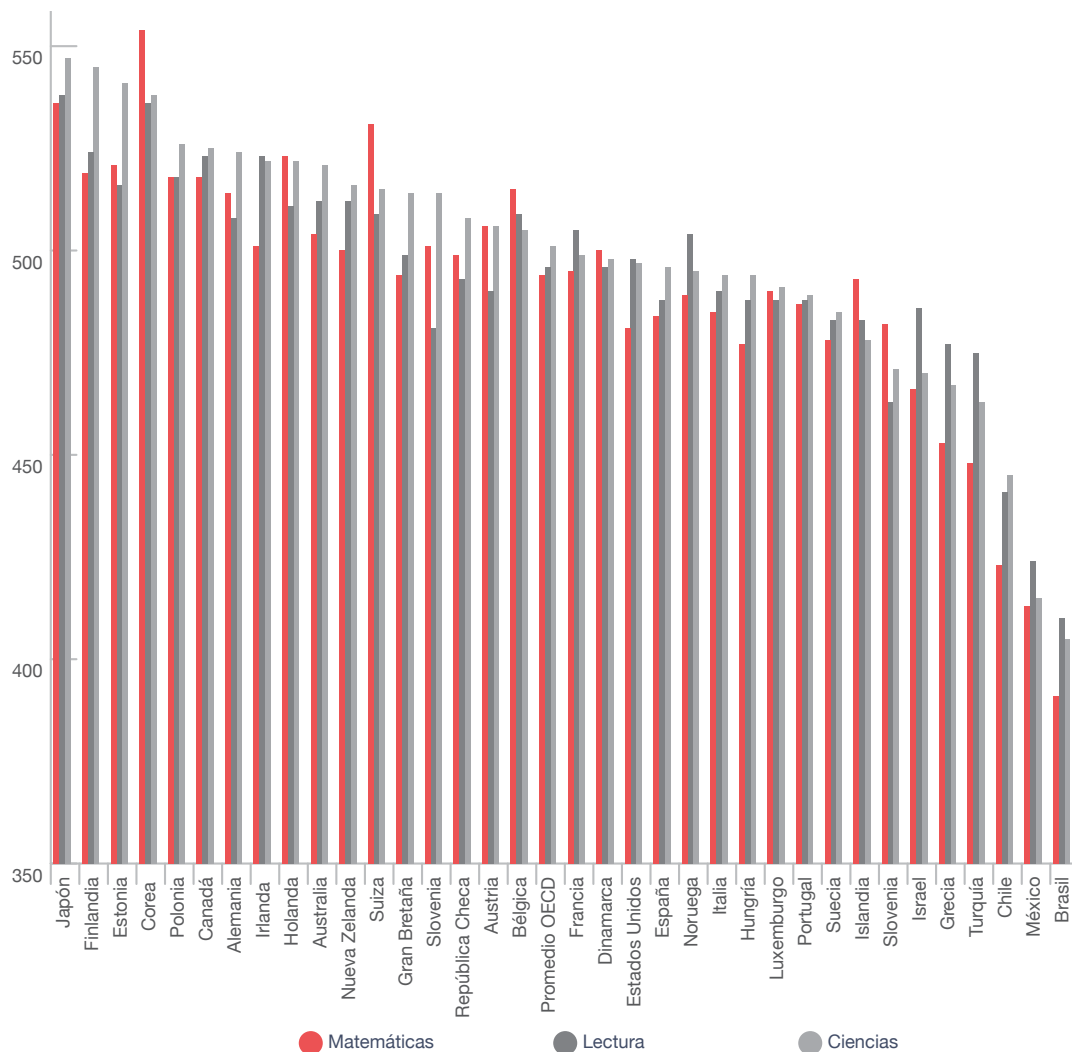


CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



Gráfica 2.2c Comparativo de Competencias México vs Mundo. PISA 2012

Fuente: PISA 2012
Unidades: Puntaje



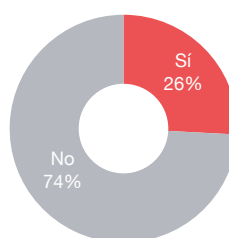
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



Gráfica 2.3 - Magnitud de la brecha laboral en México medida como vacantes que no se han podido cubrir.

Fuente: Respuestas a la pregunta “¿Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto?”, ENCOPE 2014.

Unidades: Porcentajes



*Para más información acerca de la cobertura y la calidad se puede consultar el Anexo 2.

La respuesta a esta problemática va más allá del salón de clases. Y es que los conceptos de “capital humano” y “educación” no se limitan a lo académico, pues no todos los conocimientos o competencias provienen de la escuela; gran parte de ellos, de hecho, provienen de la experiencia, del trabajo y del aprendizaje inductivo en general. De modo que los años de escolaridad y la calidad formativa sí se ven reflejados en el salario futuro o éxito laboral de un individuo, pero también influyen su experiencia, motivación e intensidad del esfuerzo².

En la medida en que el mundo, las economías, los procesos productivos, las sociedades y los consumidores han cambiado también lo han hecho los sistemas educativos, aunque no con el mismo ritmo. Como explicamos con más detalle en el siguiente capítulo, los recursos e incentivos que dan origen a los desarrollos tecnológicos no son los mismos con los que cuentan los sistemas y programas educativos para adaptarse.

En México, la adopción en particular de la educación por competencias no se ha dado con la misma rapidez ni profundidad que en otros países. Mientras que Alemania, Australia, Estados Unidos e Inglaterra –por citar algunos países– llevan ya varias décadas trabajando en este paradigma, en México su implementación ha sido gradual e incompleta. Peor aún, como se ve en el capítulo 2, hemos encontrado que en México un importante número de empresas reporta que los jóvenes egresados de las IES al momento de ser contratados no poseen un nivel mínimo necesario en competencias tan básicas como “comunicación por escrito”, “comprensión de textos”, o “hablar en público”. Si esto es per se ya bastante grave, la cuestión es más complicada, pues un joven, al no haber logrado desarrollar esas competencias “básicas” durante toda su estancia en el sistema educativo, probablemente tampoco habrá desarrollado competencias más complejas. Es decir, si la formación de un niño en comunicación lingüística es endeble, seguramente se enfrentará con grandes dificultades más adelante al tratar de comunicar sus ideas, lo que repercutirá sobre una serie de competencias aún más sofisticadas como vender, negociar, resolver conflictos o argumentar. En otras palabras, si no se aprendió a caminar, difícilmente podrá correr.

² Gary Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, 1964.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



Gráfica 2.4 Tabla Competencias básicas que no encuentran las empresas

Fuente: ENCOPE 2014

Unidades: cualitativo

Comunicación escrita en español

Comunicación oral en español

Comunicación oral en inglés

Puntualidad

Sentido de responsabilidad

Iniciativa o proactividad

Capacidad de síntesis de información

Pensamiento lógico y ágil

La evidencia (datos de cobertura, resultados de calidad y la brecha que existe entre la oferta y demanda de competencias) sugiere que México debe implementar mejoras importantes desde los niveles más básicos hasta los niveles superiores de su sistema educativo. Este no es solamente un problema del gobierno; muchas de estas deficiencias –sobre todo aquellas relacionadas con la calidad de la educación y la sintonía entre oferta y demanda laboral– también aquejan a la educación privada.

De la misma forma en que hay que procurar que los estudiantes continúen con su educación, es muy importante asegurar que la educación que reciben esté enfocada en las competencias más necesitadas. Es importante, además, que al mismo tiempo que se enseñan conceptos y competencias, se les enseñe a los niños y jóvenes para qué sirven éstas y como más adelante les serán útiles en su vida personal y profesional.

En conclusión, el qué enseñar y el cómo enseñarlo, desde una perspectiva de competencias, debería tener un mayor protagonismo que vaya más allá del discurso público o la descripción de los programas y convertirse en un proceso que involucre a las IES, las empresas, cámaras industriales y sectores económicos en el diseño, ejecución y evaluación de los programas educativos.



**BRECHA ENTRE
OFERTA Y DEMANDA
DE COMPETENCIAS**

BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS

2

La rueda, la imprenta, la máquina de vapor y el internet son ejemplos perfectos de tecnologías que, por una parte, han generado enormes beneficios para la humanidad, pero, por otra, han modificado, a menudo drásticamente, las condiciones laborales en empresas, industrias, países y regiones. El cambio tecnológico es la fuerza impulsora de la productividad y el crecimiento económico.¹ Y dentro de las muchas formas en que la tecnología modifica o genera nuevas reglas del juego están los reajustes en la asignación e importancia del capital y el trabajo dentro de los procesos productivos, así como en el tipo de capital y trabajo que el mercado requiere. Por ejemplo, basta con comparar la dinámica y estilos de trabajo dentro de una oficina o empresa en una serie de televisión ambientada en la década de los sesenta y setenta del siglo pasado, con el mismo tipo de serie, pero ahora ambientada en la actualidad.

Como consecuencia de los avances tecnológicos, empresas que antes eran intensivas en el factor trabajo se volvieron intensivas en capital. Así sucedió, por ejemplo, con los estacionamientos públicos. Hace no muchos años, lo común era que una persona ejerciera el rol de cobrador. Hoy, en cambio, son cada vez más los estacionamientos en donde el cobrador es una máquina.

Si combinamos todo esto con el fenómeno de la globalización, no es difícil darnos cuenta de que, así como un teléfono o un automóvil pasa de moda al cabo de pocos años, los conceptos y competencias que se desarrollan en el sistema educativo también pueden tener una cierta caducidad. Pero mientras que para casi todo el mundo queda claro que un teléfono o un automóvil es un activo temporal, que habremos de sustituir o renovar eventualmente, en el ámbito de la educación no tenemos así de claro lo rápido –y sobre todo la forma tan drástica– en que los conocimientos se vuelven obsoletos y por lo tanto poco redituables.

Veamos el caso de la computadora. El primer ordenador capaz de ejecutar cálculos complejos se inventó en 1944; sin embargo, no fue hasta 1970 –casi tres décadas más tarde– que se fabricaron las primeras computadoras personales. Tan sólo siete años después aparecieron las microcomputadoras. Y actualmente los modelos de computadora cambian en menos de un año sus sistemas operativos, sus aplicaciones y sus usos. Y he aquí lo importante para nuestro estudio: cada uno de estos cambios tecnológicos está relacionado con cambios en las competencias y conocimientos que se requieren para utilizarlos.

Así nace la brecha entre oferta y demanda de competencias: la tecnología y los procesos de producción se ajustan a una velocidad mayor que a la que se revisan, rediseñan y ejecutan los planes de estudio de los programas ofrecidos por las instituciones de educación superior (IES).

Otro muy buen ejemplo son los juegos de video. Hace algunas décadas, para jugarlos sólo había que manipular una palanca y un botón; actualmente se requiere de casi todos los dedos de las manos y en algunos casos también de movimientos corporales e instrucciones de voz. Las competencias o destreza que requerían los juegos de video hace 20 años son distintas a las competencias que requieren los juegos de hoy. Y esto mismo está sucediendo con los puestos,

¹ Desde mediados del siglo pasado los economistas Solow y Schumpeter señalaron que el progreso tecnológico venía acompañado de un incremento en la productividad y, por lo tanto, del crecimiento económico.

BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS

2

roles, actividades y tareas que deben desempeñarse dentro de una empresa o industria. No debe sorprender, entonces, que haya empresas que no están encontrando las competencias que requieren para sus procesos productivos.

Desde los supervisores de planta hasta los cirujanos necesitan actualizar sus conocimientos y competencias, pues cada día surgen nuevos conceptos, procesos y tecnologías que hacen que el aprendizaje nunca termine. De ahí el creciente número de IES que ofrecen programas de posgrado. De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, mientras que en 1990 existían sólo 424 instituciones que ofrecían programas de posgrado en el país, al cabo de una década eran ya más de 1,900². La demanda también fue creciendo: en este mismo periodo la matrícula de estudiantes en programas de posgrado creció en 85 por ciento, una tasa muy superior al aumento en población, sugiriendo que más que un fenómeno demográfico se trata de un interés vertiginoso y real por adquirir más y mejores competencias, así como por alcanzar un mayor grado de especialización.

Si bien los cambios que hemos mencionado han generado una necesidad de estar mejor preparados, también puede observarse que esos mismos cambios también han generado una mayor dificultad para encontrar empleos en ciertas empresas e industrias. Por principio, la tecnología es un sustituto de muchas de las labores o puestos que antes desempeñaban las personas. Véase por ejemplo lo que ha sucedido con los agentes de viajes o con las secretarías³. De la misma forma en que el cambio de sentido de una calle puede llevar a un negocio de la prosperidad a la bancarrota, un avance tecnológico puede en poco tiempo borrar una industria o una profesión.

Sin embargo, la tecnología también puede catalizar el alcance e importancia del trabajo. Si a los jóvenes se les preguntara “¿Dónde querías trabajar: en un empleo, empresa o industria en vías de extinción o en un empleo, empresa o industria donde las nuevas tecnologías están abriendo nuevos horizontes para tus competencias, lejos de volverlas obsoletas?” la respuesta sería obvia. Sin embargo, muchos jóvenes continúan estudiando carreras y programas que, o bien no están actualizados, o no son los más demandados por las empresas, o no aprovechan las oportunidades generadas por las tecnologías más recientes.

Por otro lado, a manera de anécdota, si en México uno preguntara hoy a un empleado de recursos humanos, al dueño de una empresa o a un emprendedor qué tan fácil o difícil es llenar un puesto en su organización, la respuesta en la mayoría de los casos estaría entre “difícil” y “muy difícil”. Si, por otro lado, se le preguntara a un joven recién egresado o por egresar de una IES qué opciones de empleo se le han presentado, la respuesta tendería a ser “pocas” o “muy pocas”. El comentario generalizado entre unos y otros –y que este estudio confirmó– es que unos no encuentran buenos trabajadores y otros no encuentran buenos trabajos.

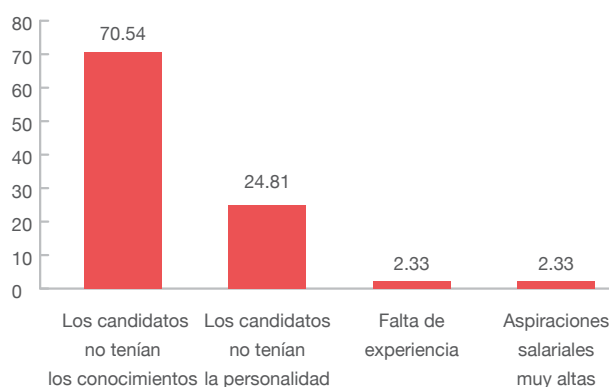
² Datos obtenidos en http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1899/2/images/principales_cifras_2010_2011.pdf.

³ Condon y Wiseman, AP Impact: Recession, Tech Kill Middle-Class Jobs. Disponible en <http://bigstory.ap.org/article/ap-impact-recession-tech-kill-middle-class-jobs>.

BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS

Gráfica 3 Razones por las que no se cubrieron las vacantes

Fuente: ENCOF 2014
Unidades: Porcentajes



La tasa de desocupación en México para jóvenes de 15 a 24 años en 2013 se encuentra en alrededor del nueve por ciento, mientras que en adultos de 25 años y más se encuentra en cuatro por ciento. En concordancia, según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los jóvenes tienen una probabilidad tres veces mayor de estar desempleados, lo cual llama la atención, pues de acuerdo con los datos de nuestra encuesta alrededor del 26 por ciento de las empresas encuestadas no pueden encontrar a trabajadores -especialmente jóvenes- con un perfil de competencias que satisfaga los requisitos del puesto, a pesar de que sí entrevistaron a candidatos para dichos puestos.

No hay duda de que la dinámica oferta/demanda de competencias no está funcionando de una forma eficiente. ¿A qué se debe? La razón quizás más importante está en que la agilidad y forma de adaptarse a los cambios -descritos al inicio de este capítulo- no es igual en las empresas e industrias que en las IES. Mientras que una empresa que no se adapta a los nuevos cambios desaparece, lo mismo no es necesariamente cierto entre las IES (y para muestra basta con ver los nombres y contenidos de muchos programas que todavía se enseñan). Esto ocurre, en parte, porque los cambios en muchas IES son especialmente difíciles de llevar a cabo debido a lo burocrático de sus estructuras, sobretodo en las universidades públicas.

Una segunda explicación para el rezago en la dinámica oferta/demanda de competencias se podría encontrar en que las empresas y las IES no poseen la misma información; las primeras se enteran más rápido de las competencias que requieren para sus procesos productivos y no pueden darse el lujo de reaccionar tan despacio como sí lo hacen a menudo las IES.

En todo caso, los datos sustentan la existencia de esta brecha laboral. Mientras que el empleo en la agricultura y en la industria manufacturera ha disminuido, el empleo en los servicios ha crecido. En 1995, 28 por ciento de los trabajadores de los países de la OCDE trabajaban en la industria manufacturera y 63 por ciento en servicios. Diez años más tarde, en 2005, la cifra correspondiente a la industria era de 24 por ciento contra 70 por ciento en servicios⁴.

4 OECD, Capital humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes, 2007, p.3. Disponible en: <http://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>.

BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS

2

En todo el mundo el empleo formal en el sector industrial y particularmente en el manufacturero ha disminuido, mientras que el empleo en servicios ha aumentado⁵. Incluso entre las economías manufactureras más poderosas, como Corea del Sur y Alemania, son cada vez los empleos que se crean en investigación y desarrollo, diseño de productos, ingeniería y mercadotecnia, y no en el piso de las fábricas⁶. Además, en los últimos años –sobre todo en aquellos posteriores a la crisis financiera de 2008– se ha dado un cambio estructural en la cantidad y calidad de los empleos que se demandan en los países de la OCDE, mucho más inclinados hacia ocupaciones de alto valor agregado.

Por lo tanto, es evidente que la demanda por competencias de alto nivel está creciendo desde hace ya varios años, debido a los cambios en la estructura industrial y ocupacional del empleo, particularmente en los países más desarrollados, como Estados Unidos, y algunos miembros de la Unión Europea⁷. Esto justifica que en las economías más avanzadas se observen tasas de desempleo elevadas aún cuando existe un número considerable de plazas sin cubrirse, ya que los empleadores no pueden encontrar el talento calificado que necesitan.⁸

Al día de hoy se calcula que 40 millones de trabajadores de las economías avanzadas están desempleados. Con el aumento de la competencia global, el cambio demográfico y el rápido desarrollo tecnológico se ha intensificado el desajuste de competencias. Es decir, se necesitan cada vez mayores capacidades para satisfacer las necesidades de largo plazo del mercado de trabajo y para que profesionistas y empresas por igual se mantengan competentes e incluso se preparen para los cambios tecnológicos del siglo XXI.

El hecho de que los puestos de trabajo no se puedan cubrir por falta de candidatos con conocimientos y competencias, carece de muchos de los elementos requeridos, ocasiona un desajuste en la productividad laboral y, en consecuencia, en el desarrollo económico del país. Esto incumbe también a aquellos jóvenes que egresan de las IES sobrepregados, es decir, con mejores calificaciones que las que demanda el mercado o con competencias para las que no hay aplicación en las empresas. El problema de la brecha entre oferta y demanda puede darse en ambos sentidos.

Sin embargo, la subeducación (cuando los niveles de cualificación de la mano de obra ni siquiera llegan a los niveles mínimos requeridos por las empresas) es la que nos resulta de particular interés en este estudio, por su relación más directa con el desempleo y otros problemas sociales, económicos y políticos.

Además de México, en países como Australia, Nueva Zelanda o Japón, entre otros, también se reportan problemas para llenar vacantes a causa de la escasez de competencias⁹. Además de las razones ofrecidas con anterioridad –in-

5 BANXICO, Cambios en la composición del empleo y la productividad del trabajo en el sector formal de la economía mexicana: 2000-2005. Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/documentos-de-investigacion/banxico/por ciento7B4E97827E-F364-21D7-B392-B223BC039B0Cpor ciento7D.pdf>.

6 McKinsey Global Institute, 2012b.

7 (OECD, 2012)

8 (McKinsey Global Institute, 2012a)

9 (OECD (2010)).



BRECHA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE COMPETENCIAS

2

centivos e información distintas entre las empresas y las IES-, esto también es reflejo de que en la medida en que más y más personas buscan obtener un título profesional han aumentado las opciones educativas sin que con ello necesariamente haya mejorado la calidad de la educación. Es ahí donde volvemos al hecho en el que se centra este estudio: los egresados de las IES en muchos casos están obteniendo títulos académicos que no son acordes con el nivel de competencias demandado por las empresas e industrias. En pocas palabras, sus títulos y estudios carecen de valor, pues no ofrecen lo que el mercado busca.

En conclusión, debido al rápido ritmo de los cambios económicos y tecnológicos a nivel nacional y global, los estudiantes, los trabajadores y los educadores necesitan un mejor acceso a la información sobre las vacantes de trabajo y aquellos puestos que los empleadores son más propensos a crear. Es cada vez mayor la necesidad de una fuente de datos confiable, capaz de mostrar los puestos de trabajo que se están demandando en todas las áreas funcionales de las empresas a nivel nacional, cuáles requieren ciertas credenciales académicas o experiencia y los salarios que se pagan por estas ocupaciones en diferentes regiones y ciudades. Con esta información los estudiantes y los trabajadores podrían tomar mejores decisiones e invertir más eficientemente en la obtención de competencias. De igual forma, esto haría más probable que el sector privado encontrara el talento que requiere y que la productividad de la economía ascendiera en su totalidad. La generación de un mapa de competencias por estado, sector, empresa y área, en donde se puedan identificar las competencias que desde la perspectiva de las empresas son más importantes y escasas es un paso importante en esta dirección.



COMPETENCIAS



COMPETENCIAS

3

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se entiende por “competencias” a aquellas habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático por llevar a cabo actividades complejas. Es decir, es la capacidad que se consigue al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones y al aplicarla en un determinado contexto: en la educación, el trabajo o el desarrollo personal. Una competencia no está limitada a elementos cognitivos (uso de teorías, conceptos o conocimientos implícitos), sino que abarca tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales¹.

A su vez, es generalmente aceptado que las competencias se dividen en dos grandes grupos: aquellas relacionadas con conocimientos profesionales, con herramientas de trabajo o con técnicas de producción y aquellas que más bien se relacionan con la forma en que las personas trabajan juntas, interactúan, se comunican o manejan sus emociones. A las primeras se les conoce como competencias técnicas o “duras”, mientras que a las segundas como sociales o “suaves”.

Por dar algunos ejemplos, en el primer grupo podemos encontrar competencias financieras, contables, procesos administrativos, manejo de maquinaria, uso de software; en fin, aquellas que son relativamente sencillas de medir. Por otra parte, en el segundo grupo se encuentran competencias que son más difíciles de cuantificar o evaluar de forma objetiva, pues son más bien el saber escuchar, comprender un texto, comunicar una idea, dar o recibir retroalimentación, ejercer liderazgo o trabajar en equipo.

Si bien existen muchas pruebas que miden el desarrollo y calidad de las competencias, el último examinador y quizás el más importante es aquel que se encuentra en el área de recursos humanos o bien en una posición para contratar o rechazar a un candidato para un cierto puesto profesional. Es decir, al menos para efectos de la colocación y éxito laboral inmediato de los universitarios, el juez más importante son las empresas.

El esfuerzo por identificar las competencias más necesarias entre los jóvenes universitarios o entre los profesionistas en general no es nueva. Mucho se ha escrito en varios países o por organismos internacionales sobre “competencias para el siglo XXI” (21st century skills). Sin embargo, a nuestro juicio muchas de las competencias identificadas en estos ejercicios son demasiado vagas o generales. “Liderazgo”, “trabajo en equipo”, “razonamiento matemático” o “alfabetismo tecnológico” son algunas de las competencias señaladas con más frecuencia, que si bien son innegablemente importantes no son lo bastante específicas como para ser realmente operativas. Es decir, muchas de estas competencias pueden y deberían ser desglosadas en competencias más concretas.

En capítulos anteriores hemos hablado de la situación de la educación en México y de la brecha que existe entre la oferta y la demanda de competencias en los jóvenes. En este capítulo presentaremos, por lo tanto, una lista generada por CIDAC de 136 competencias. Para ello entrevistamos a las siguientes áreas de empresas en todo el territorio nacional: recursos humanos, administración y dirección, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, mercadotecnia y ventas y sistemas y tecnología.

¹ OECD. Towards an OECD Skills Strategy. 2010. <http://www.oecd.org/edu/47769000.pdf>

COMPETENCIAS

3

Para realizar estas entrevistas citamos a los responsables de las áreas de recursos humanos y de las demás áreas que contratan a jóvenes egresados de la IES, para ver, entre otros puntos (1) cuáles son las competencias que consideran más importantes para sus áreas y empresas, y (2) cuáles son aquellas que consideran más escasas o que les cuesta más trabajo encontrar, ya sea por que no hay jóvenes con esa preparación o porque sí la hay en teoría, pero en realidad es de baja calidad.

A continuación presentamos la lista de competencias por categoría y área que utilizamos para nuestro estudio.

LISTA DE COMPETENCIAS

GENERALES

Cultura general	Liderazgo	Tecnologías de la información	Cuantitativo: análisis de datos
Herramientas de comunicación	Imagen personal	Operaciones-logística	Cuantitativo: financiero-contable
Comunicación con otros	Eficiencia personal	Conocimientos técnicos en ingeniería	Otra (especifique)_____
Trabajo en equipo	Inteligencia emocional	Cuantitativo: estadístico	Capacidades específicas
Innovación/emprendimiento	Marketing y ventas	Cuantitativo: matemático	

CULTURA GENERAL

1. Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral
2. Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio
3. Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento
4. Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria específica
5. Conocimientos básicos sobre administración de proyectos
6. Otra (especifique)_____

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

7. Comunicación escrita (en español)
8. Comunicación oral (en español)
9. Comunicación en inglés: escrita
10. Comunicación en inglés: oral
11. Comunicación general en otro idioma (especifique)
12. Capacidad de síntesis de información
13. Otra (especifique)_____

COMPETENCIAS

3

COMUNICACIÓN CON OTROS

14. Capacidad de negociación y resolución de conflictos
15. Entendimiento de otras culturas y costumbres
16. Entrenar talento
17. Dar y recibir retroalimentación
18. Hablar eficazmente en público
19. Argumentación lógica y clara
20. Otra (especifique)_____

TRABAJO EN EQUIPO

21. Distribución de tareas en el equipo de trabajo
22. Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo
23. Anteposición de los objetivos del equipo frente a los personales
24. Comunicación asertiva
25. Saber escuchar a los demás
26. Autoconocimiento de fortalezas y debilidades
27. Coordinación de equipos de trabajo
28. Otra (especifique)_____

INNOVACIÓN/EMPENDIMIENTO

29. Detección de oportunidades de mejora en procesos o producto
30. Detección de nuevas oportunidades de negocio
31. Implementación de nuevos proyectos
32. Generación de nuevas ideas
33. Importación o adaptación de prácticas de otros sectores
34. Desarrollo de alianzas estratégicas
35. Otra (especifique)_____

LIDERAZGO

36. Toma de decisiones de forma acertada y ágil
37. Confianza en sí mismo
38. Sentido de responsabilidad
39. Iniciativa o proactividad
40. Capacidad para motivar a los demás
41. Otra (especifique)_____

IMAGEN PERSONAL

42. Facilidad de palabra
43. Puntualidad
44. Saber tratar a un cliente

COMPETENCIAS

3

- 45. Carisma
- 46. Aspecto físico
- 47. Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa
- 48. Modales congruentes con la empresa
- 49. Otra (especifique)_____

EFICIENCIA PERSONAL

- 50. Manejo eficiente del tiempo
- 51. Eficacia al trabajar bajo presión
- 52. Tolerancia a la frustración
- 53. Planeación de tareas
- 54. Resolución de problemas
- 55. Disposición para aprender
- 56. Rápido aprendizaje
- 57. Otra (especifique)_____

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- 58. Apego a procedimientos
- 59. Automotivación
- 60. Empatía
- 61. Atención al detalle
- 62. Pensamiento lógico y ágil
- 63. Discreción en uso de información confidencial
- 64. Posee metas personales y profesionales a largo plazo
- 65. Respeta jerarquías
- 66. Saber iniciar y mantener relaciones profesionales (*networking*)
- 67. Otra (especifique)

MARKETING Y VENTAS

- 68. Investigación de mercados
- 69. Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia
- 70. Habilidad para vender
- 71. Conocimiento y manejo básico de encuestas
- 72. Conducción de grupos de enfoque
- 73. Conocimiento y uso de CRM (*Customer Relationship Management*)
- 74. Administración de redes sociales
- 75. Organización eficaz de eventos
- 76. Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior
- 77. Destreza en diseño gráfico
- 78. Otra (especifique)_____

COMPETENCIAS

3

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

- 79. Programación (especificar el lenguaje)
- 80. Diseño de sitios de internet (programación)
- 81. Administración de redes (*hardware*)
- 82. Desarrollo de apps
- 83. Administración de bases de datos
- 84. Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G, satelital, geolocalización, etc.
- 85. Mantenimiento y reparación de *hardware*
- 86. Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Access, Outlook, Internet, etc.
- 87. Paquetería avanzada. Mencione 3|_____| |_____| |_____|
- 88. Encriptación y seguridad informática
- 89. Otra (especifique) _____

OPERACIONES-LOGÍSTICA

- 90. Pensamiento de sistemas
- 91. Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)
- 92. Diseño/ingeniería de producto
- 93. Administración, planeación y pronóstico de inventarios
- 94. Valuación de procesos
- 95. Conocimiento de cadena de suministro
- 96. Administración de proveedores (*procurement*)
- 97. Otra (especifique) _____

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE INGENIERÍA

(98-108) Por la diversidad y especificidad técnica de las competencias de este grupo, estas opciones se dejaron abiertas en el cuestionario para ser completadas libremente por el entrevistado.

CUANTITATIVO: ESTADÍSTICO

- 109. Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva
- 110. Conocimiento y manejo básico de probabilidad
- 111. Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística
- 112. Conocimiento y manejo básico de econometría
- 113. Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana
- 114. Conocimiento y manejo básico de geoestadística
- 115. Otra (especifique) _____

CUANTITATIVO: MATEMÁTICO

- 116. Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales
- 117. Conocimiento y manejo básico de topología matemática

COMPETENCIAS

3

- 118. Conocimiento y manejo básico de álgebra
- 119. Conocimiento y manejo básico de cálculo
- 120. Otra (especifique)

CUANTITATIVO: ANÁLISIS DE DATOS

- 121. Saber buscar datos
- 122. Construcción de bases de datos
- 123. Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de datos
- 124. Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables
- 125. Minería de datos en bases ya existentes
- 126. Otra (especifique)

CUANTITATIVO: FINANCIERO-CONTABLE

- 127. Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos
- 128. Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras
- 129. Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas
- 130. Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles
- 131. Conocimiento y manejo básico de contabilidad
- 132. Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos
- 133. Elaboración y administración de presupuestos
- 134. Conocimiento y manejo básico de modelos financieros
- 135. Valuación de proyectos
- 136. Otra (especifique)



4

**EMPLEO EN
JÓVENES Y
PRÁCTICAS DE
RECLUTAMIENTO**

EMPLEO EN JÓVENES Y PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

4

El panorama del empleo en jóvenes y las prácticas de reclutamiento que hemos encontrado muestran resultados mixtos. Por una parte, encontramos resultados predecibles, como que las bolsas de trabajo son un excelente recurso para conseguir trabajo o que es importante el papel que desempeñan familiares y conocidos o “palancas” para obtener un empleo. Mientras que, por la otra, hubo resultados sorprendentes, como que el periódico es todavía un recurso importante para la búsqueda de empleo o que el 13 por ciento de los jóvenes que son rechazados al aplicar a un empleo mostraron “aspiraciones salariales demasiado altas”, es decir, llegaron a las empresas con una percepción distorsionada del valor económico real de sus competencias.

La evidencia de nuestro levantamiento sugiere que las condiciones en las que los jóvenes solicitan y obtienen un empleo no han variado mucho en las últimas décadas en cuanto a la forma en que se busca y consigue empleo. Sin embargo, en cuanto al tema de competencias, hemos encontrado evidencia de que, a pesar de que la falta de experiencia es la razón más importante por la que un joven no obtiene un empleo, los entrevistados sí reconocieron que en muchos casos es la ausencia de competencias “duras” y “suaves” relevantes lo que realmente determina que no sean contratados.

A continuación se muestran los principales: la importancia que ciertas áreas dan a la situación educativa de los jóvenes (Gráfica 5.1); las principales fuentes de reclutamiento para contratar jóvenes (Gráfica 5.2); las prácticas que se llevan a cabo para reclutar a los jóvenes (Gráfica 5.3); las principales razones por las que no se contrata a los jóvenes (Gráfica 5.4). Al ver el conjunto de estas gráficas encontramos algunas conclusiones que nos parecen interesantes (las retomamos al final de este estudio en nuestras recomendaciones).

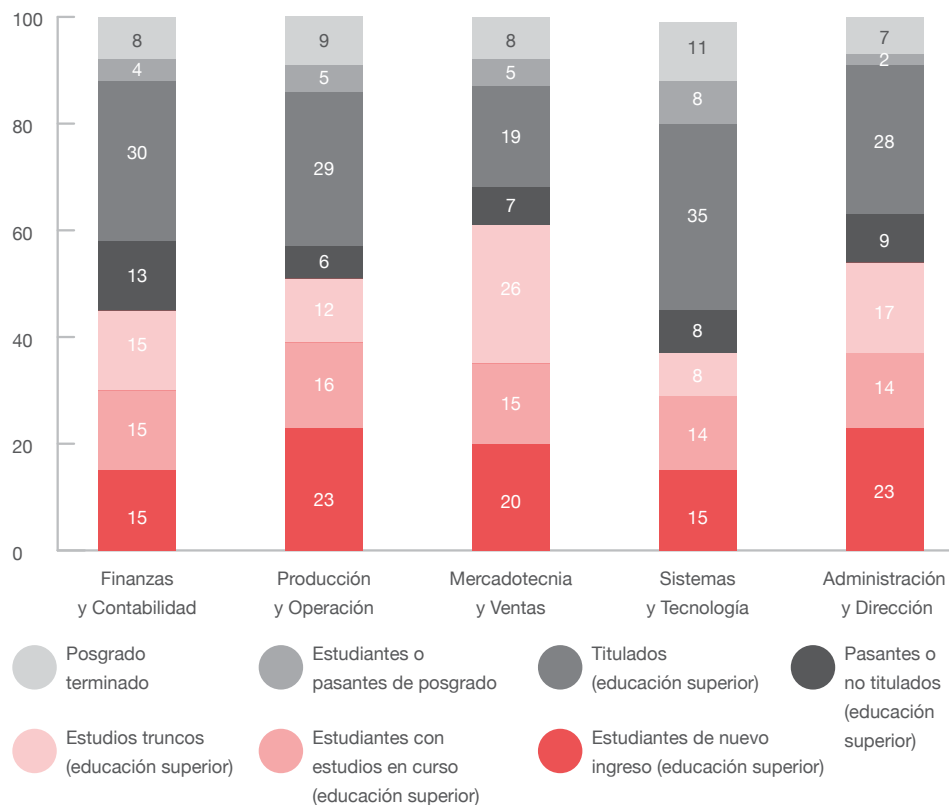
- Desde una perspectiva de reclutamiento, las áreas de finanzas-contabilidad ponen un énfasis mayor en el hecho de estar titulado que las áreas de ventas-mercadotecnia. Esto muestra que no es sólo el programa que se estudia lo importante, sino también la etapa de estudios en que se encuentra el solicitante de un empleo.

EMPLEO EN JÓVENES Y PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

4

Gráfica 5.1 Situación educativa de los jóvenes empleados por las empresas encuestadas

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes

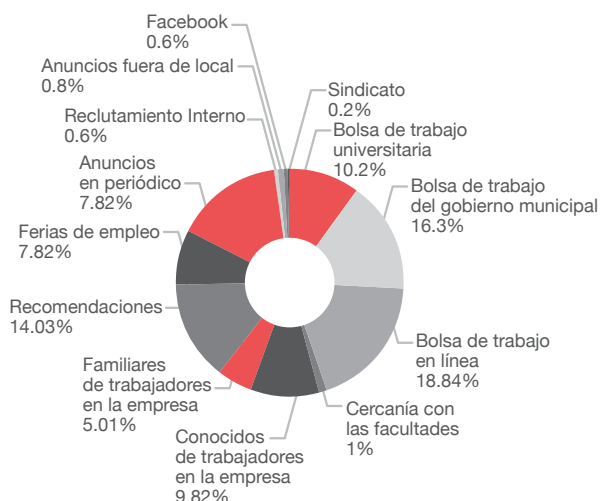


EMPLEO EN JÓVENES Y PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

- A pesar de que las bolsas de trabajo ocupan un papel muy importante dentro de las principales fuentes de reclutamiento, las recomendaciones personales tienen un peso significativo. A su vez, llama la atención que en estos tiempos los anuncios de vacantes de empleo en periódicos todavía tengan un rol importante. Lo extendidas de ambas prácticas –el uso de recomendaciones y la consulta de avisos clasificados en el periódico– evidencia que la contratación de jóvenes por parte de las empresas aún funciona de forma muy tradicional o similar a como se ha venido realizando en las últimas décadas.

Gráfica 5.2 Fuentes de reclutamiento que utilizan las empresas encuestadas para reclutar jóvenes

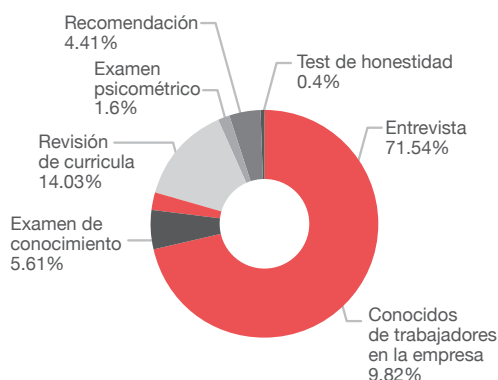
Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



- En una época que cuenta con una gran variedad de herramientas, exámenes psicométricos y recursos tecnológicos, las entrevistas siguen siendo un factor determinante para conseguir un trabajo. Este es un buen ejemplo de cómo la tecnología no es todavía para los reclutadores un sustituto de las entrevistas personales, si bien se han dado importantes avances tecnológicos e iniciativas para ayudar a reducir la brecha entre oferta y demanda.

Gráfica 5.3 Prácticas de selección que utilizan las empresas entrevistadas para contratar a jóvenes

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



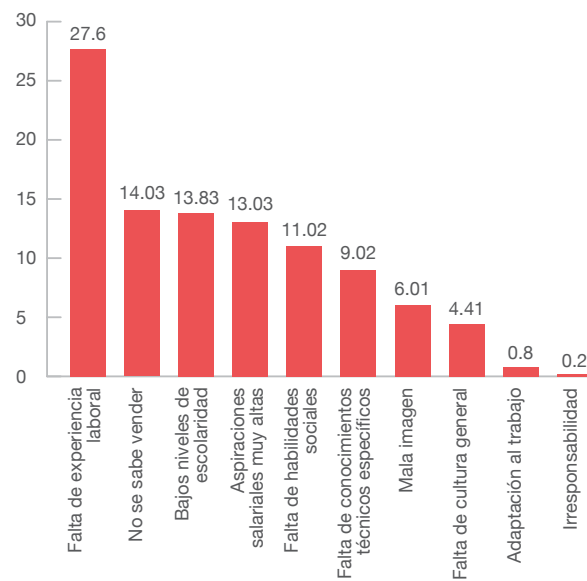
EMPLEO EN JÓVENES Y PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

4

- A lo largo de toda nuestra investigación abunda la evidencia de la importancia que tienen ciertas competencias específicas. Dentro de las razones por las que las empresas más comúnmente no contratan a un joven se encuentran el “no saberse vender”, la “falta de habilidades sociales” y la “falta de conocimientos técnicos específicos”. Las tres suman poco más del 33 por ciento de las razones por las que un aspirante no es aceptado.

Gráfica 5.4 Principales razones por las que los jóvenes son rechazados por las empresas entrevistadas cuando buscan trabajo

Fuente: ENCOPI 2014
Unidades: Porcentajes





**VINCULACIÓN
ENTRE EMPRESAS
E IES**



VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES

5

El tema de la vinculación entre empresas e instituciones de educación superior (IES) es el que todo el mundo promueve, pero que en la práctica no se da ni con la frecuencia ni calidad deseables. La desvinculación no es nada menos que una tragedia, pues dentro de los recursos y estrategias que existen para reducir la brecha entre oferta y demanda de competencias entre los jóvenes universitarios el más conveniente es, a nuestro juicio, la vinculación entre empresas e industrias –representadas por sus cámaras y asociaciones– con las IES.

Los beneficios de una mayor cercanía entre los actores son múltiples. Por principio, esta reduce de forma directa y eficiente la asimetría de la información entre empresas e IES, entre IES y estudiantes y finalmente entre empresas y estudiantes. Al fluir la información entre las partes, empresas, IES y estudiantes pueden entender perfectamente cuáles competencias son las que les permitirán a los jóvenes universitarios/nuevos empleados tener un desarrollo pleno como personas y profesionistas.

En nuestro estudio, solamente en siete de los 32 estados hubo más empresas entrevistadas que dijeron sí tener algún tipo de colaboración con IES para reclutar jóvenes (usar la bolsa de trabajo de la universidad, por ejemplo). En todos los demás estados la mayoría de las empresas reportaron no tener ningún tipo de colaboración para reclutamiento con IES.

Un dato similar se observó al preguntar a las empresas acerca de sus prácticas de vinculación, no sólo de reclutamiento, con las IES. Sólo 32 por ciento de las empresas mencionó haber tenido “alguna” modalidad de vinculación con una IES y sólo 11 por ciento de las empresas dijo tener una vinculación vía convenio –algo más formal– con una IES.

Irónicamente, 87 por ciento de las empresas que sí tuvieron algún tipo de vinculación señalaron que esta ayudó, desde su perspectiva, a que los jóvenes desarrollaran mejores competencias. Más aún, 91 por ciento de aquellas empresas entrevistadas que reportaron tener un convenio con una IES señaló que este tipo de acuerdos las ha beneficiado a ellas mismas.

La vinculación entre empresas e IES es escasa, pero cuando ocurre las empresas sí perciben los beneficios, entre ellos el acceso a más y mejores competencias en los jóvenes universitarios.

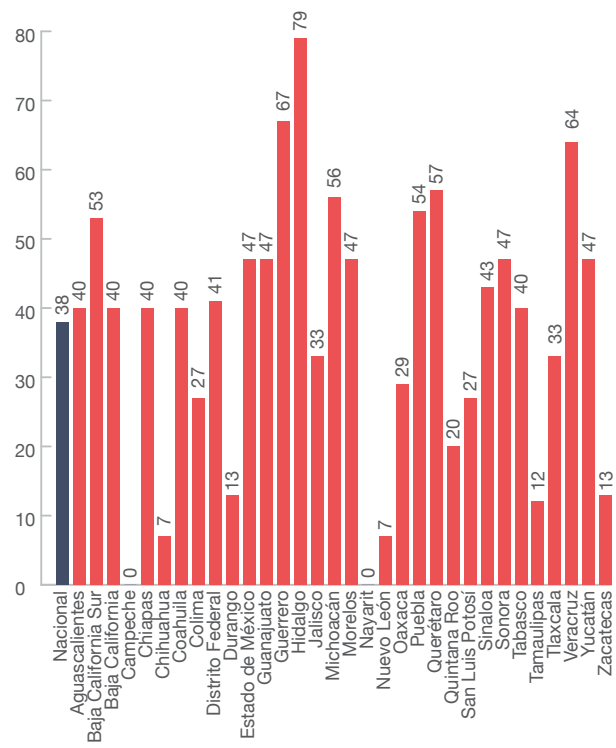
Por último, existen distintos niveles de vinculación y cooperación entre las IES y las empresas. Estos comienzan con la colaboración para reclutar jóvenes –lo más sencillo–, luego sigue la vinculación para llevar a cabo prácticas profesionales, servicio social o estadias, hasta llegar a convenios para actualizar o desarrollar planes de estudio.

VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES

5

Gráfica 6.1 Porcentaje de empresas por estado que colaboran con IES para reclutar jóvenes.

Fuente: ENCOPE 2014
Unidades: Porcentajes

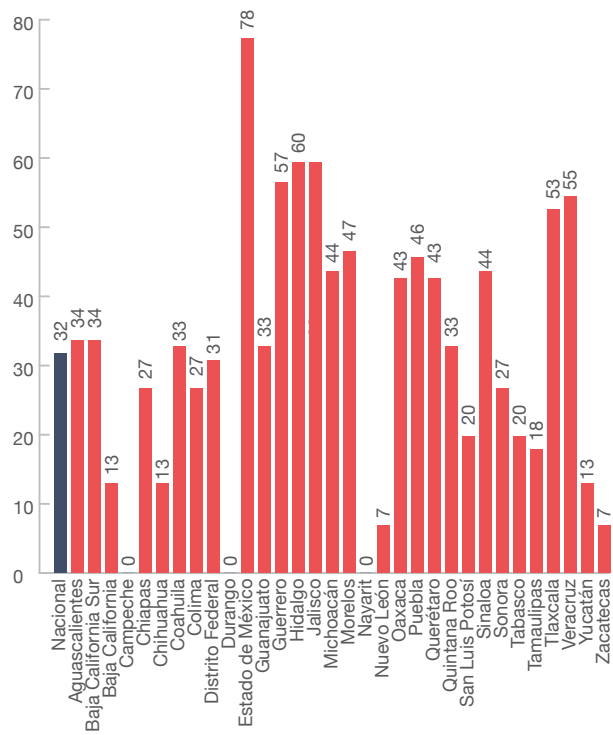


VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES

5

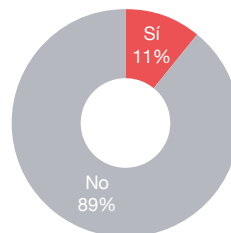
Gráfica 6.2 Porcentaje de empresas por estado que tienen vinculación con IES

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



Gráfica 6.3 ¿Tiene su empresa algún tipo de convenio con alguna IES?

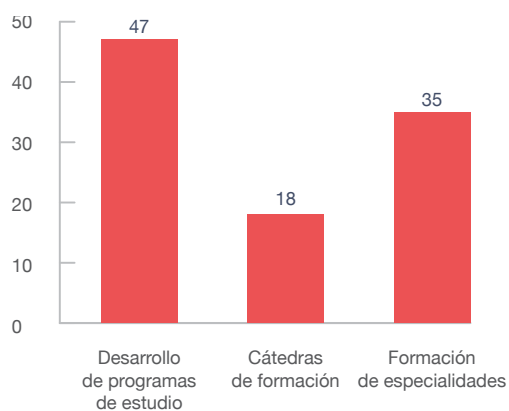
Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES

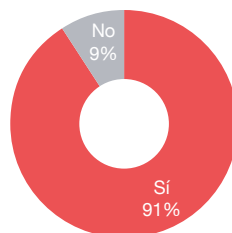
Gráfica 6.4 Tipos de convenios que existen entre empresas entrevistadas y las IES”

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



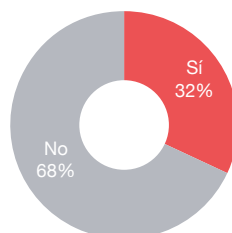
Gráfica 6.5 ¿Considera que los convenios con las IES les han beneficiado?

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



Gráfica 6.6 ¿Llevan a cabo convenios de colaboración con IES en modalidad de vinculación?

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes

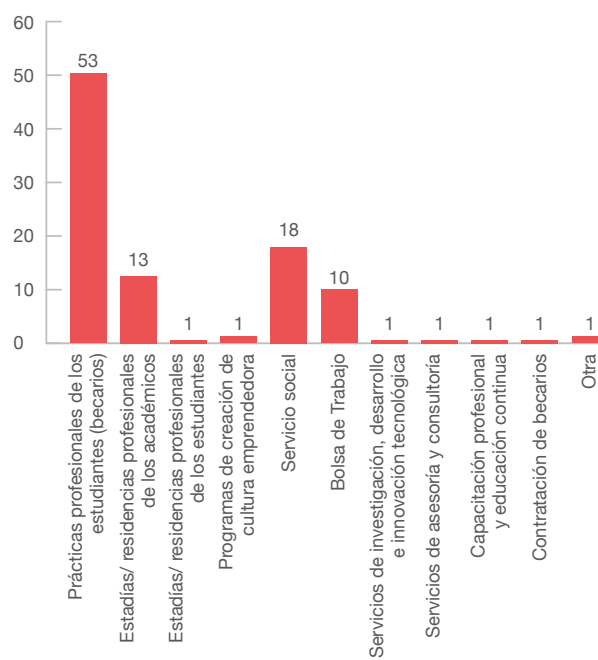


VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS E IES

5

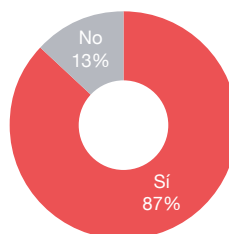
Gráfica 6.7 Acciones de vinculación más comunes entre empresas entrevistadas e IES

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes



Gráfica 6.8 ¿Considera que la vinculación con las IES generó mejores competencias en los jóvenes?

Fuente: ENCOP 2014
Unidades: Porcentajes





**COMPETENCIAS
POR ESTADO**



CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

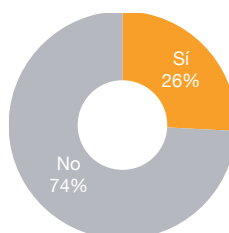
NACIONAL

En este capítulo se presenta, a nivel nacional y por estado, la siguiente información:

- El tamaño de la brecha entre la oferta y demanda de competencias.
- La importancia y escasez relativa de competencias generales desde la perspectiva de recursos humanos.
- Las competencias específicas más importantes y escasas desde la perspectiva de recursos humanos.
- La importancia y escasez relativa de competencias generales desde la perspectiva de las diferentes áreas: administración y dirección, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, mercadotecnia y ventas y sistemas y tecnología.
- Las competencias específicas más importantes y escasas desde la perspectiva de las diferentes áreas: administración y dirección, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, mercadotecnia y ventas y sistemas y tecnología.

Gráfica 7.1 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



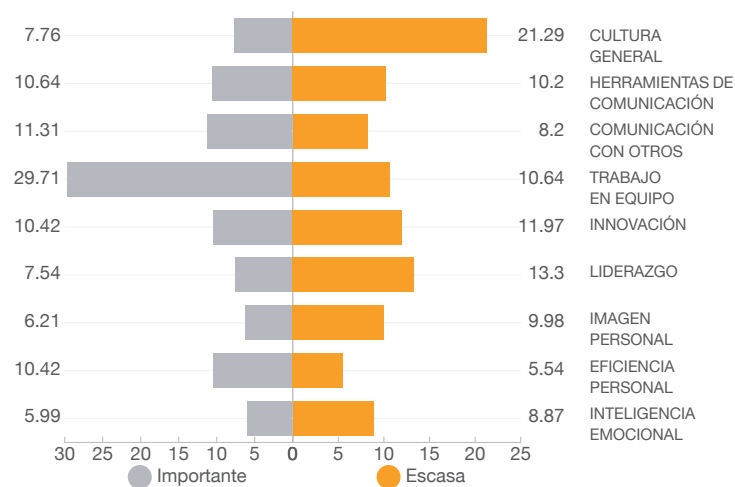
*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

NACIONAL

Gráfica 7.2 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOF 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

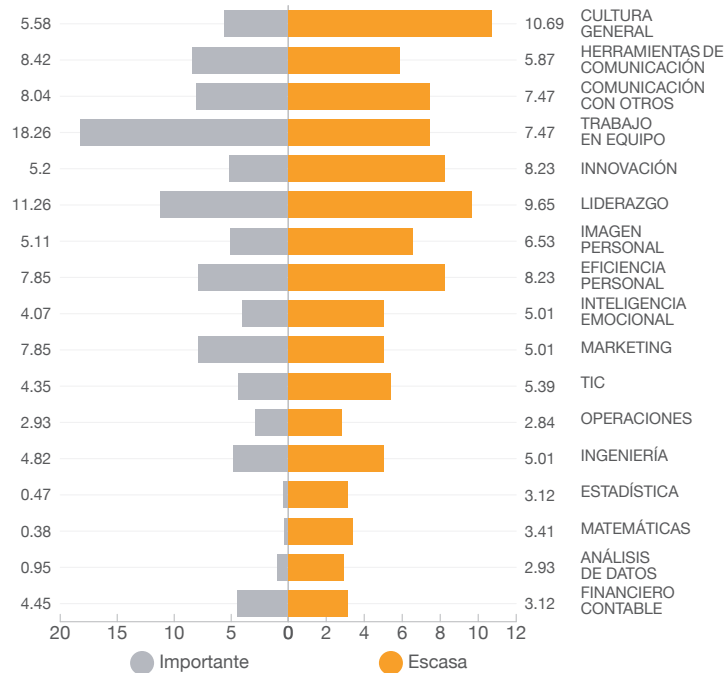
• Escasas

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



NACIONAL

Gráfica 7.3 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOF 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	LIDERAZGO
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
• Escasa	

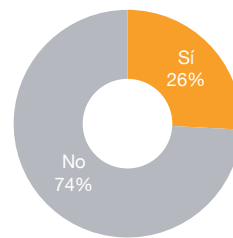
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

AGUASCALIENTES

Gráfica 7.4 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

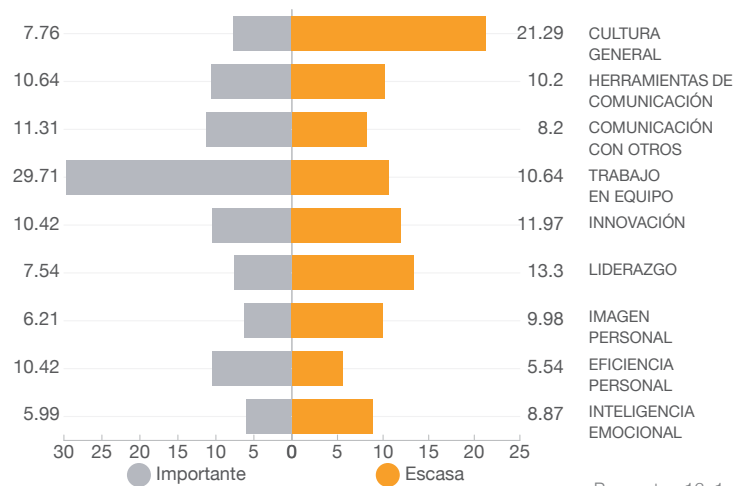
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento en Aguascalientes es la bolsa de trabajo de gobierno o municipal (53 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

Gráfica 7.5 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

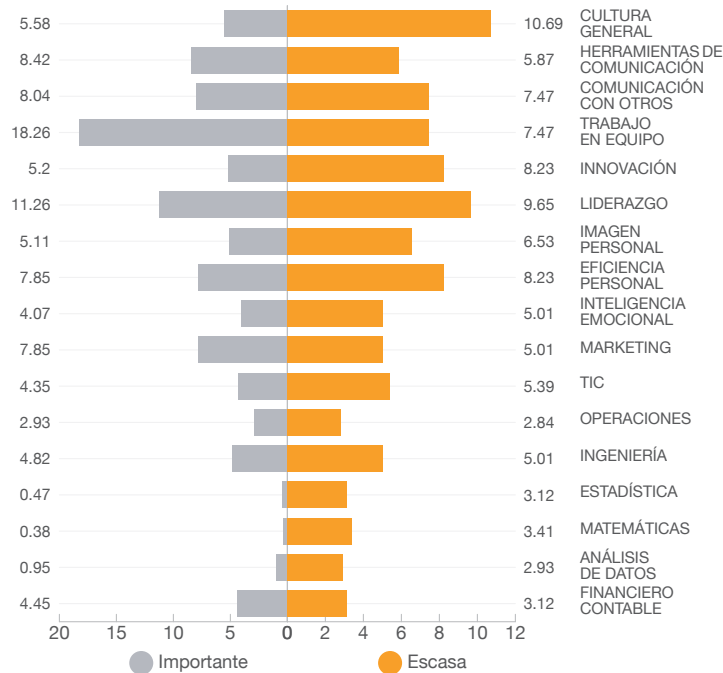
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



AGUASCALIENTES

Gráfica 7.6 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS

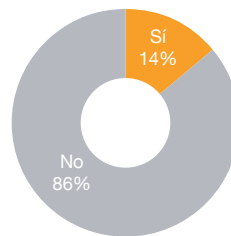
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

BAJA CALIFORNIA SUR

Gráfica 7.7 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

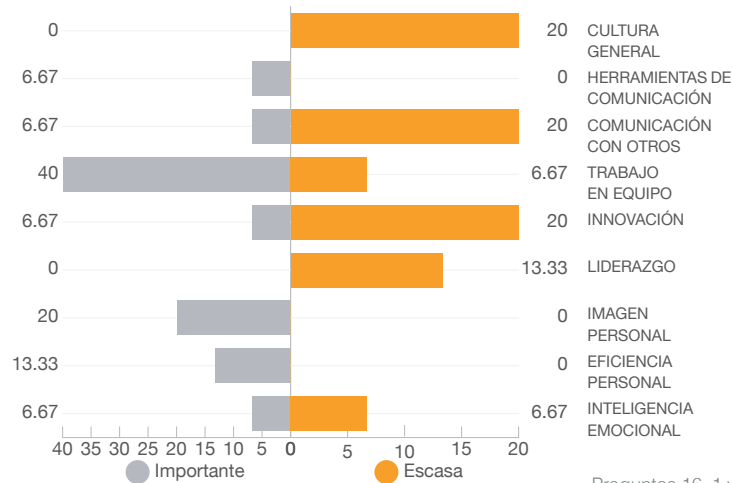
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



53 por ciento de las empresas en BCS emplea a través de contratos parciales, temporales o por proyecto.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.8 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación asertiva	TRABAJO EN EQUIPO
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL

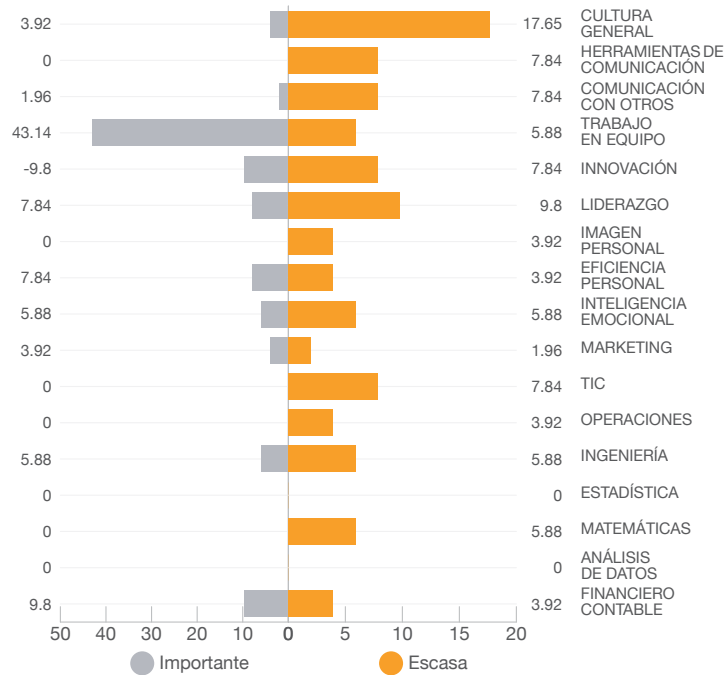
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



BAJA CALIFORNIA SUR

Gráfica 7.9 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	TRABAJO EN EQUIPO
Saber escuchar a los demás	TRABAJO EN EQUIPO

• Escasa

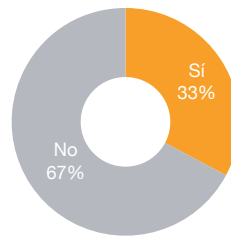
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

BAJA CALIFORNIA

Gráfica 7.10 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

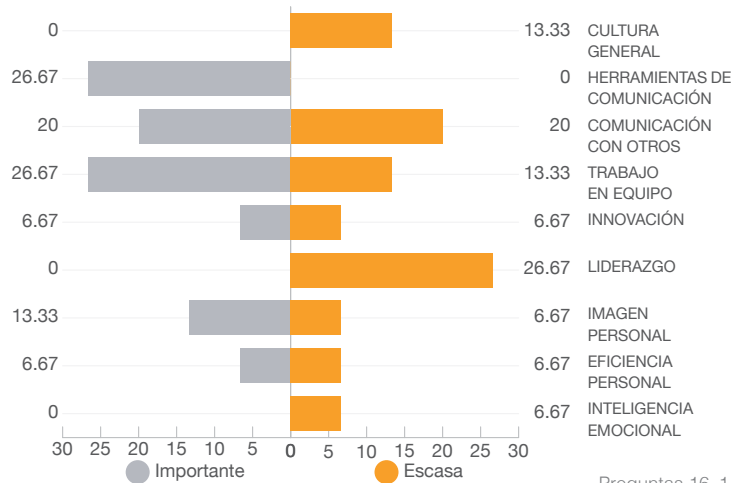
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

El principal problema para contratar a jóvenes es que no se saben vender (47 por ciento).

Gráfica 7.11 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

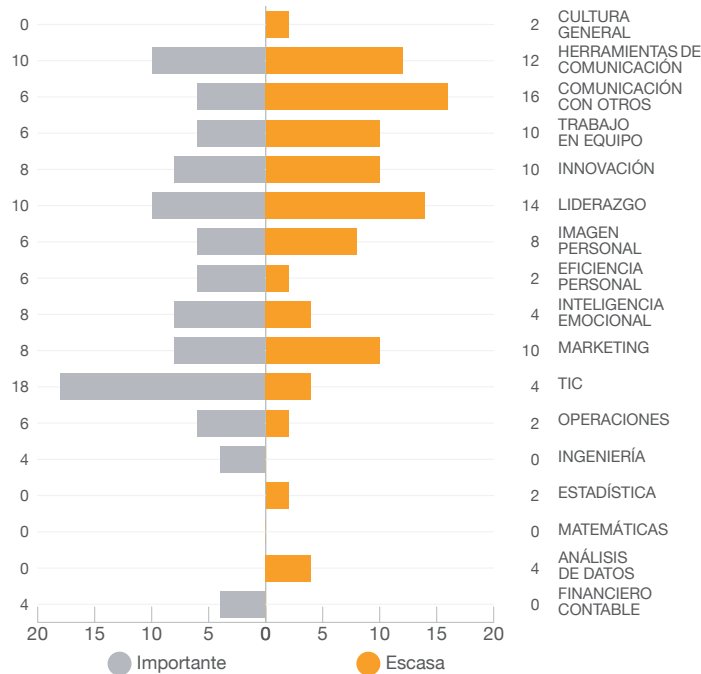
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS
Apego a procedimientos	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



BAJA CALIFORNIA

Gráfica 7.12 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

• Escasa

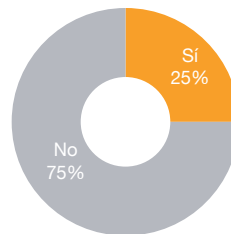
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

CAMPECHE

Gráfica 7.13 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

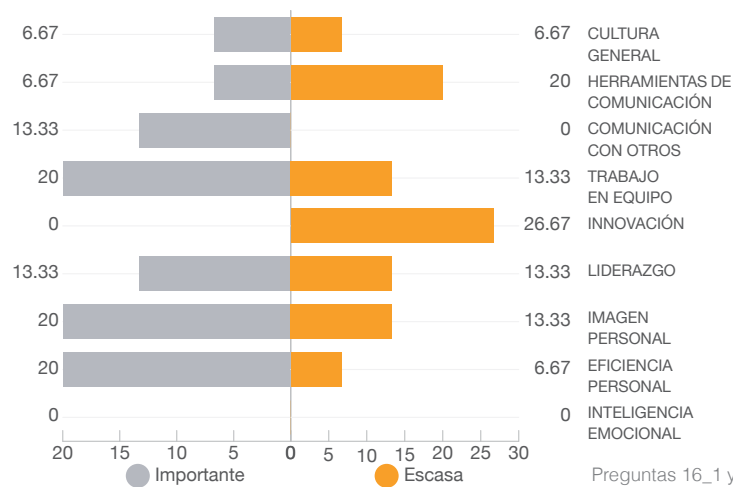
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



64 por ciento de las empresas otorga mayores prestaciones a su personal como parte de un ascenso.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.14 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

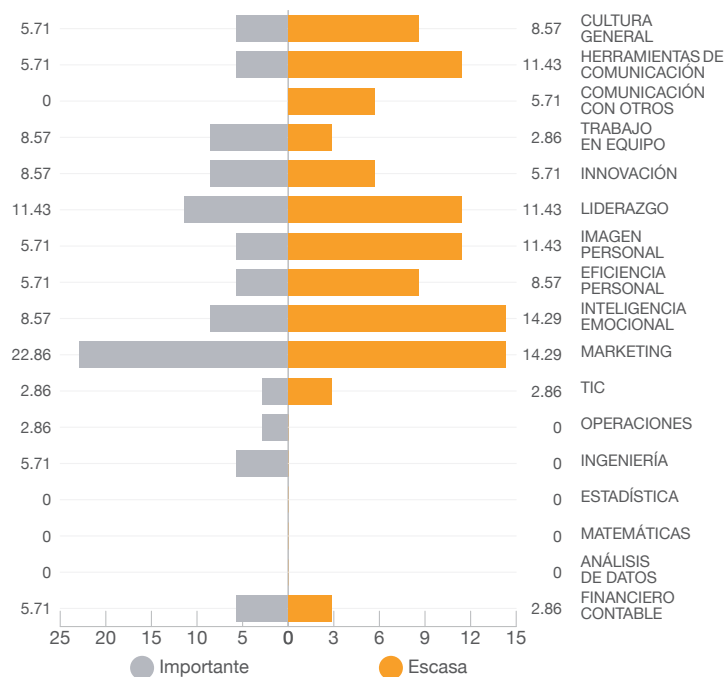
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

CAMPECHE

Gráfica 7.15 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre análisis político	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL

• Escasa

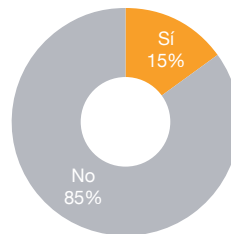
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

CHIAPAS

Gráfica 7.16 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

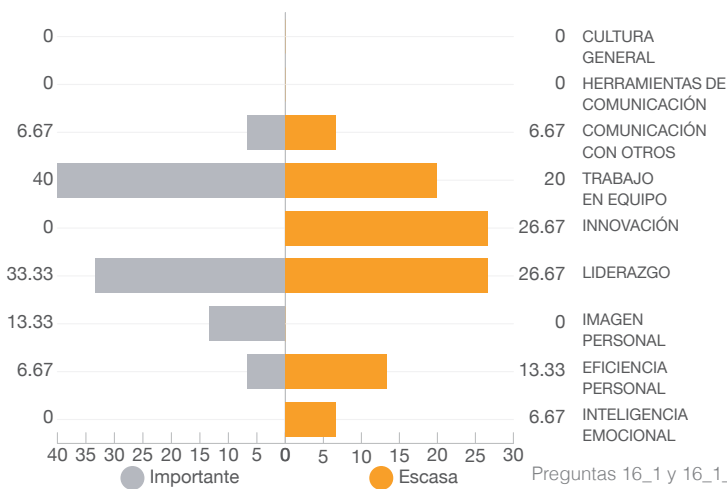
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



73 por ciento de las empresas en Chiapas recluta a través de la bolsa de trabajo del gobierno municipal.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

Gráfica 7.17 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Categorías

Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre análisis político	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL

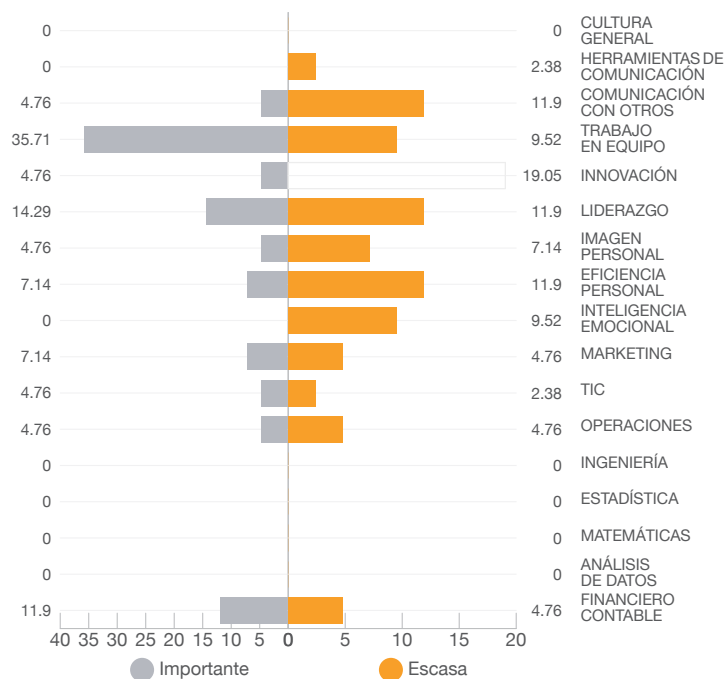
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



CHIAPAS

Gráfica 7.18 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPE 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL

• Escasa

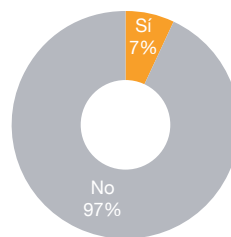
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

CHIHUAHUA

Gráfica 7.19 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

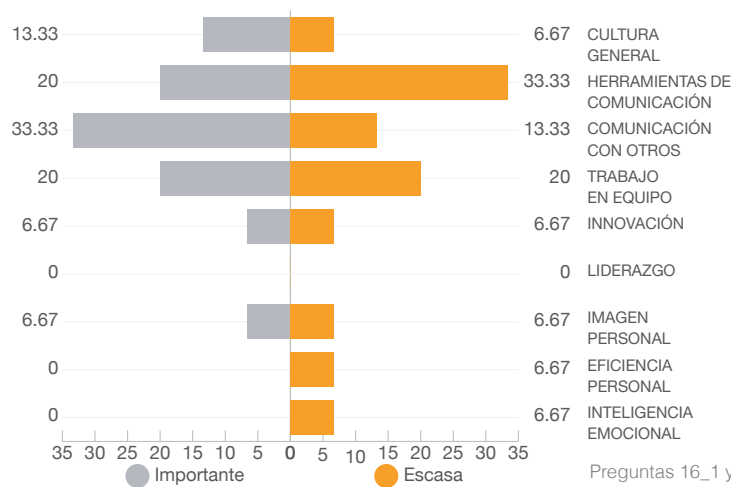
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.



80 por ciento de las empresas en Chihuahua emplea a través de contratos parciales, temporales o por proyecto.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.20 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Categorías

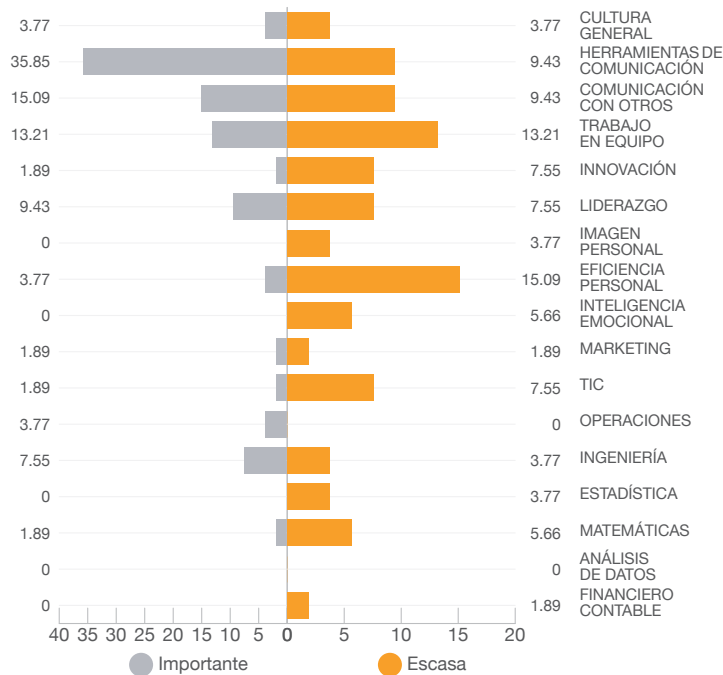
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Planeación de tareas	EFICIENCIA PERSONAL
Comunicación en otro idioma en general	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Entendimiento de otras culturas y costumbres	COMUNICACIÓN CON OTROS

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



CHIHUAHUA

Gráfica 7.21 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOF 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Detección de oportunidades de mejora en procesos	INNOVACIÓN/ EMPRENDIMIENTO
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL

• Escasa

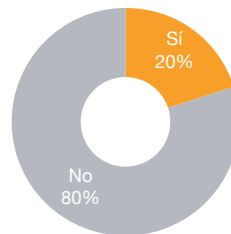
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

COAHUILA

Gráfica 7.22 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

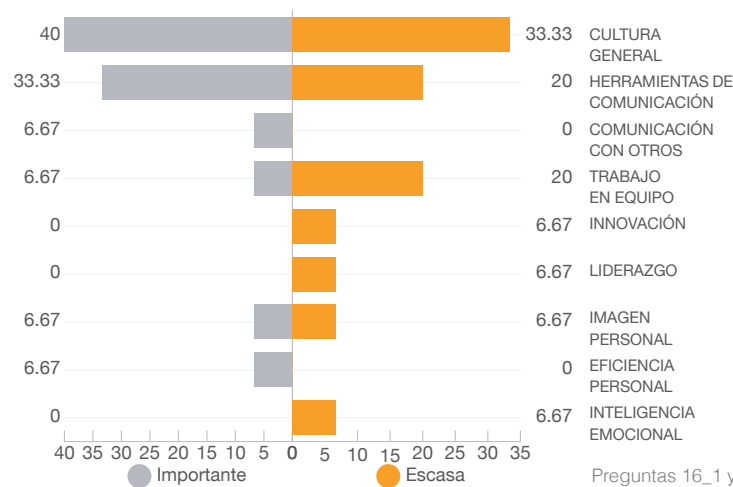
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

73 por ciento de las empresas considera que los trabajos previos tienen un impacto significativo sobre el desempeño profesional de los jóvenes.

Gráfica 7.23 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

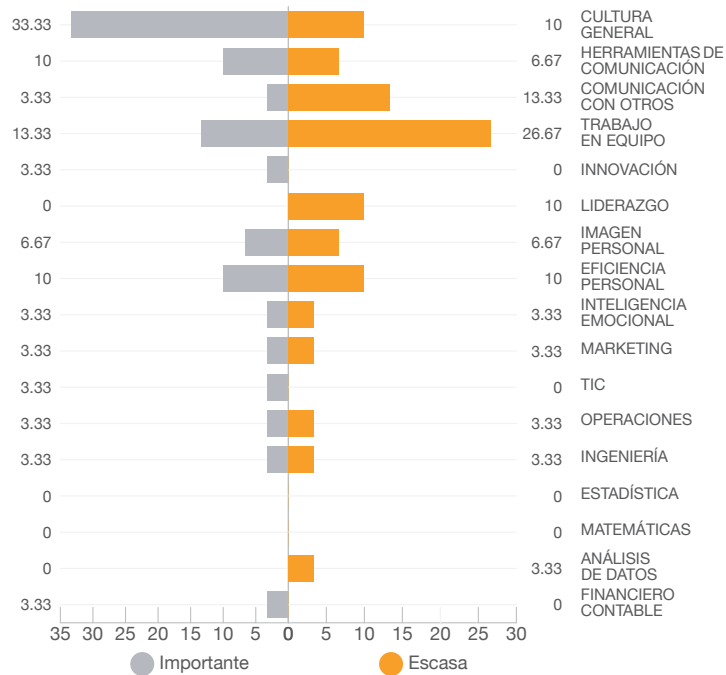
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



COAHUILA

Gráfica 7.24 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Lenguaje de programación	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

• Escasa

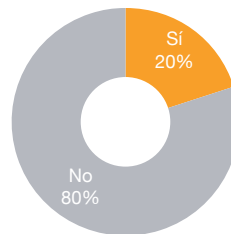
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

COLIMA

Gráfica 7.25 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

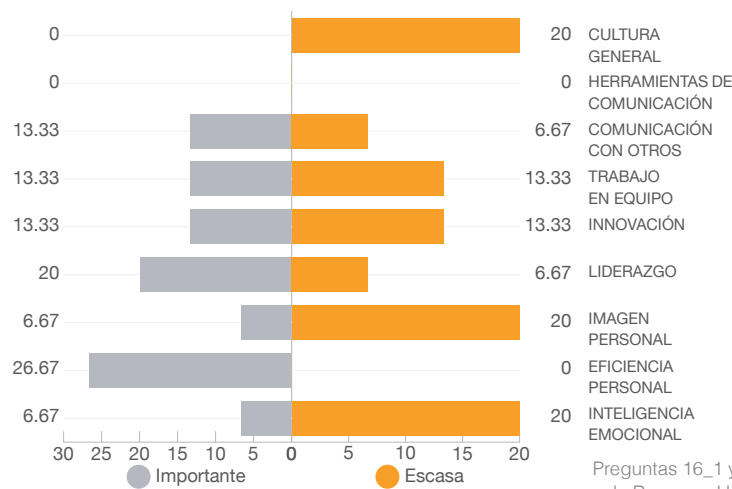
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

La mayoría de las empresas (40 por ciento) no cuenta con algún mecanismo para capacitar a su personal profesional cuando no cubre satisfactoriamente todas las competencias que se requieren para una plaza.

Gráfica 7.26 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Argumentación lógica y clara	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación en otro idioma en general	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

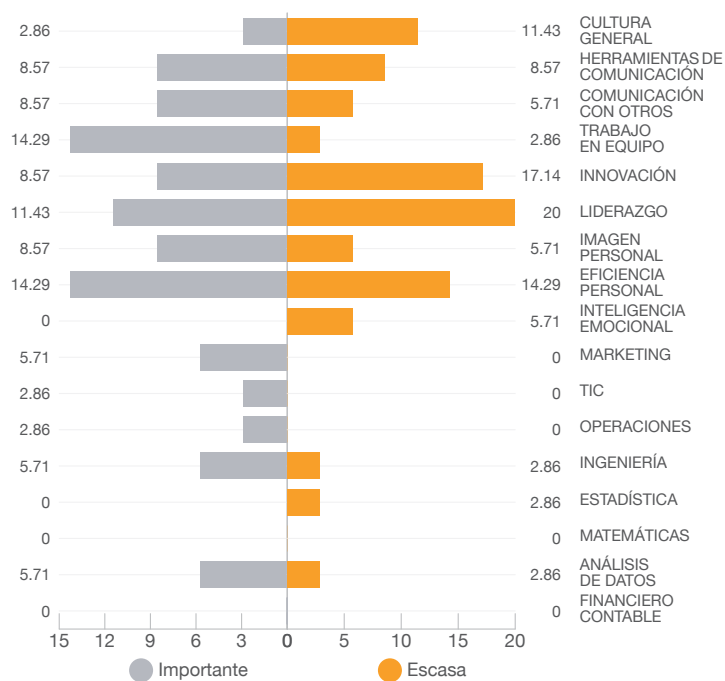
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



COLIMA

Gráfica 7.27 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Saber escuchar a los demás	TRABAJO EN EQUIPO
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS

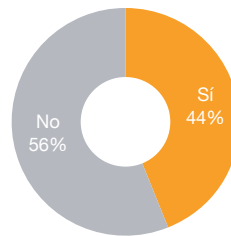
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

DISTRITO FEDERAL

Gráfica 7.28 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

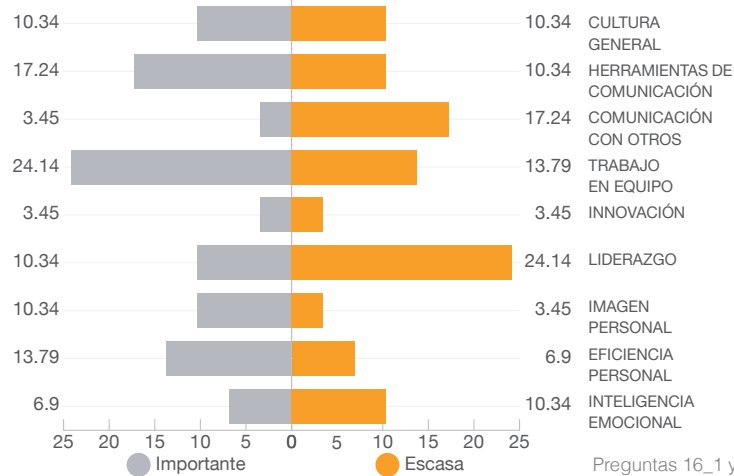
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

20 por ciento de las empresas utiliza las bolsas de trabajo en línea como fuente de contacto principal para reclutar jóvenes.

Gráfica 7.29 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Disposición para aprender	EFICIENCIA PERSONAL
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS

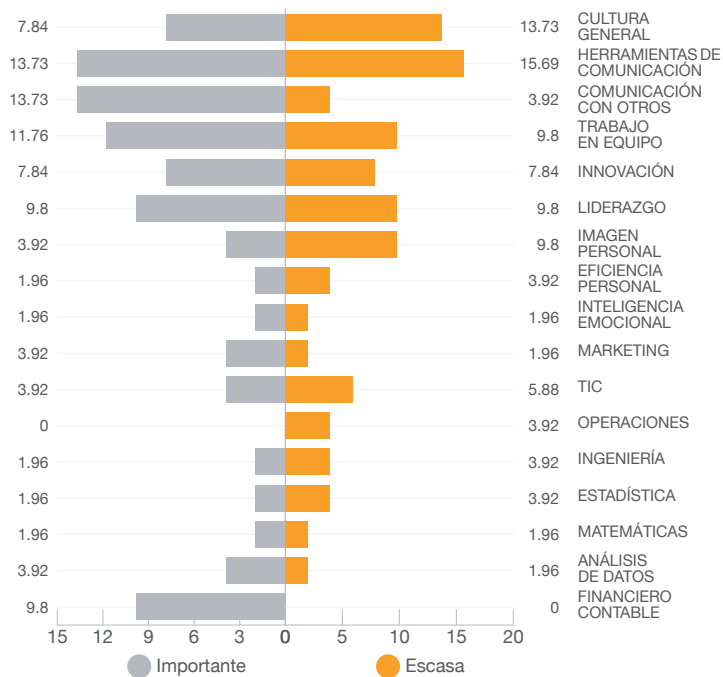
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



DISTRITO FEDERAL

Gráfica 2.30 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación en otro idioma	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	CUANTITATIVO: FINANCIERO-CONTABLE

• Escasa

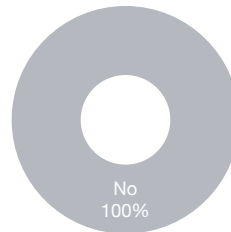
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

DURANGO

Gráfica 7.31 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

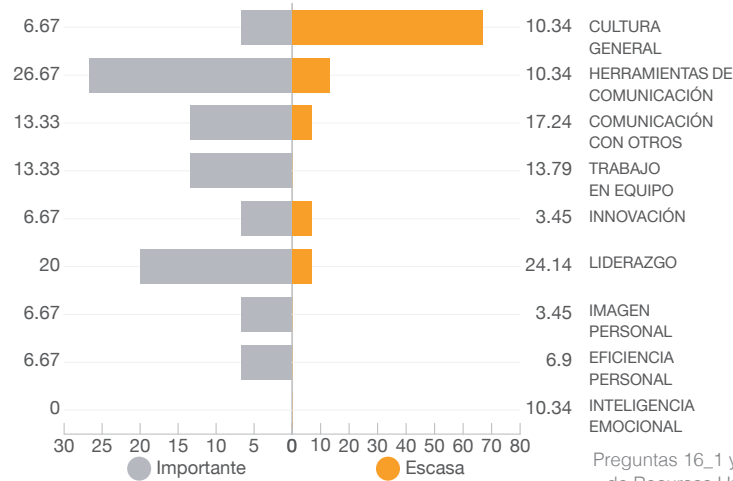
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento en Durango es la bolsa de trabajo de gobierno o municipal (40 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.32 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencia	Categoría
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS

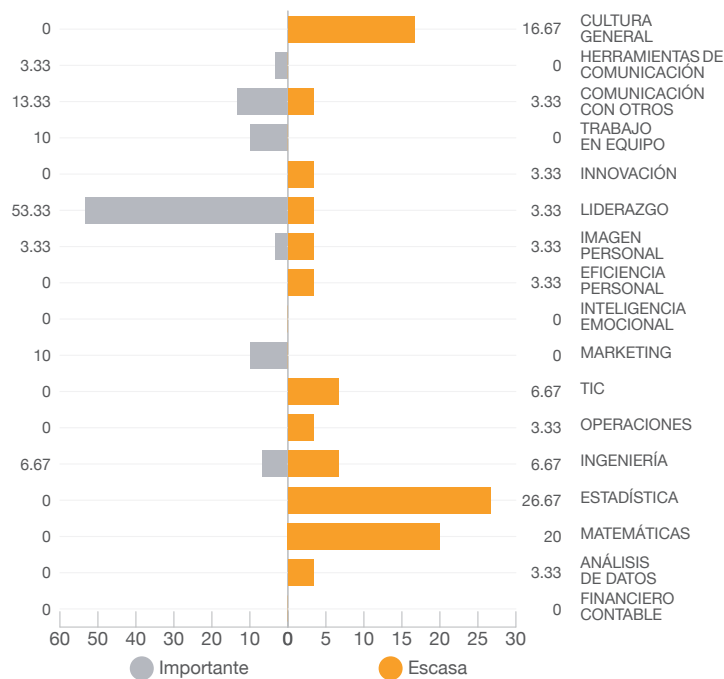
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

DURANGO

Gráfica 7. 33 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.

Habilidad para vender

Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria

Atención al detalle

Hablar eficazmente en público

Comunicación escrita en español

• Escasa

Categorías

MARKETING Y VENTAS

CULTURA GENERAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

COMUNICACIÓN CON OTROS

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

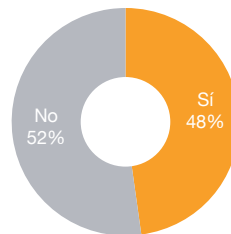
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

ESTADO DE MÉXICO

Gráfica 7.34 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

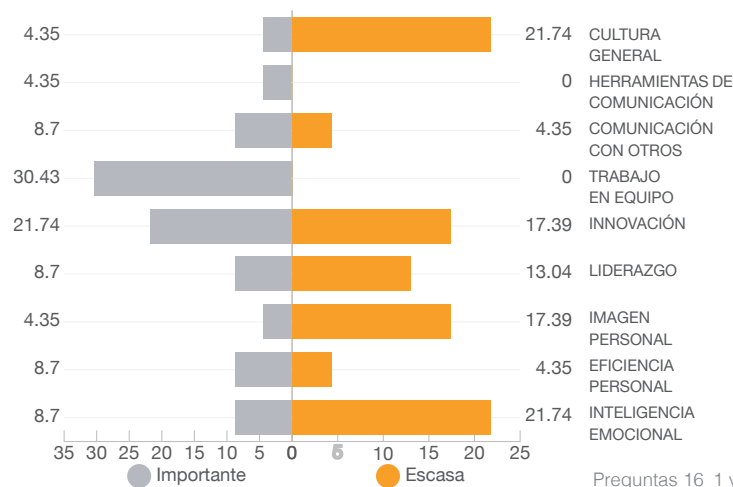
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

61 por ciento de las empresas en el Estado de México emplea a jóvenes con un título profesional de alguna IES.

Gráfica 7.35 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL

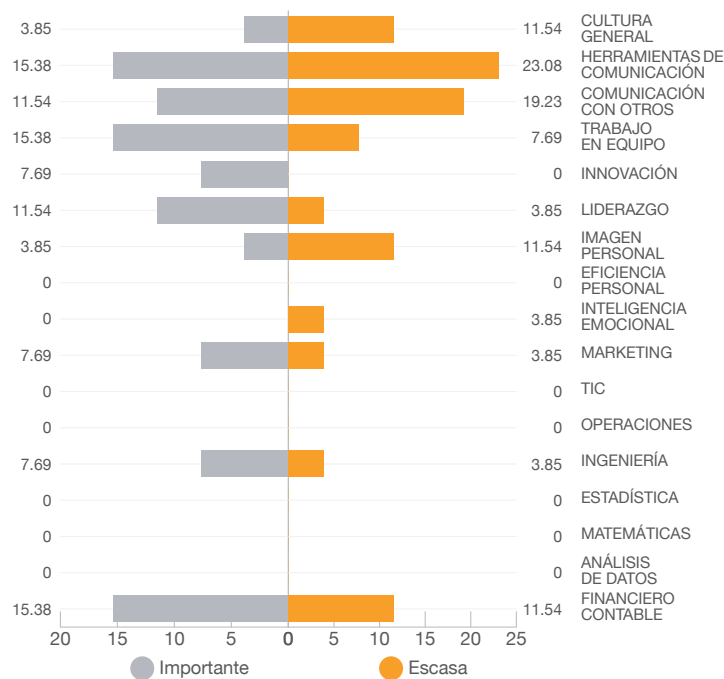
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



ESTADO DE MÉXICO

Gráfica 7.36 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Encontrar tendencias, patrones y relaciones entre variables	CUANTITATIVO: ANÁLISIS DE DATOS
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

• Escasa

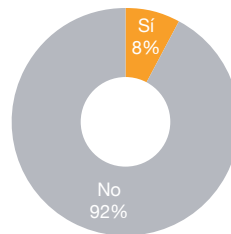
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



GUANAJUATO

Gráfica 7.37 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

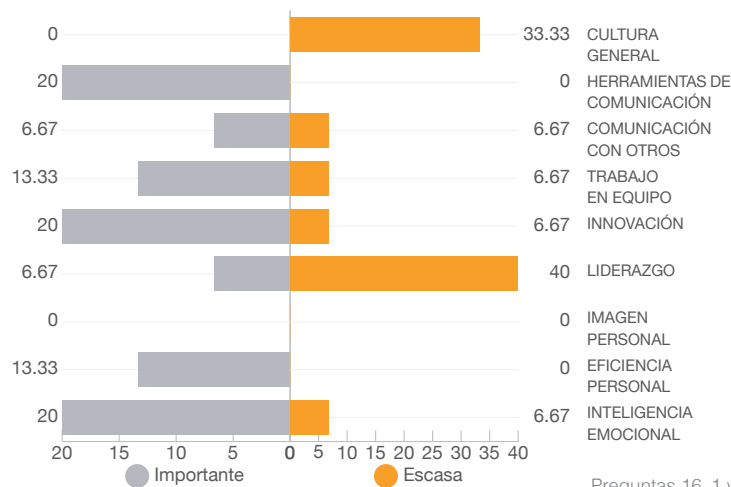
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento en Guanajuato es el periódico (60 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.38 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

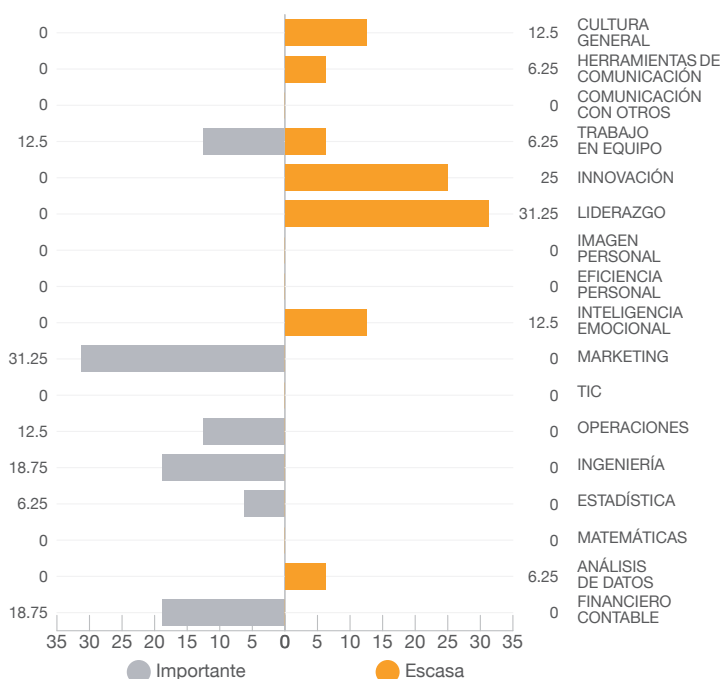
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Saber tratar a un cliente	IMAGEN PERSONAL
Coordinación de equipos de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



GUANAJUATO

Gráfica 7.39 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Implementación de nuevos proyectos	INNOVACIÓN/ EMPRENDIMIENTO
Investigación de mercados	MARKETING Y VENTAS
Habilidad para vender	MARKETING Y VENTAS
Conocimiento básico de administración	CULTURA GENERAL

• Escasa

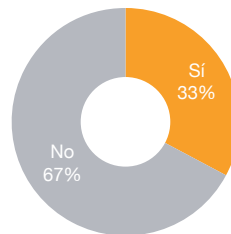
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

GUERRERO

Gráfica 7.40 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

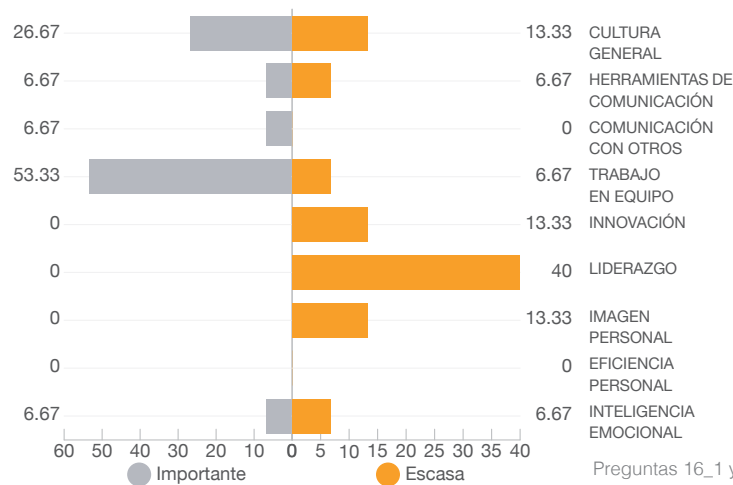
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

87 por ciento de las empresas entrevistadas ofrece cursos internos para capacitar jóvenes profesionales que no cuentan con las competencias necesarias.

Gráfica 7.41 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

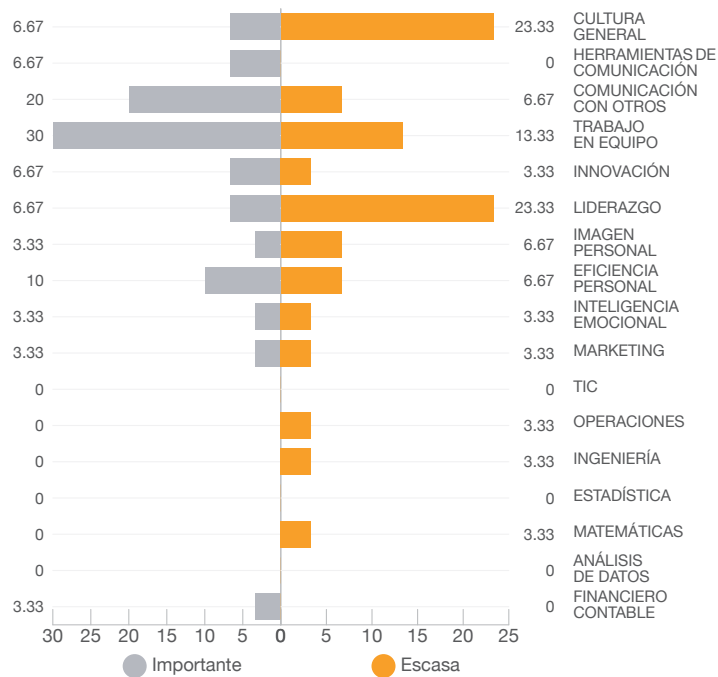
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



GUERRERO

Gráfica 7.42 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	LIDERAZGO
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO

• Escasa

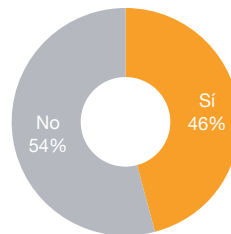
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

HIDALGO

Gráfica 7.43 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

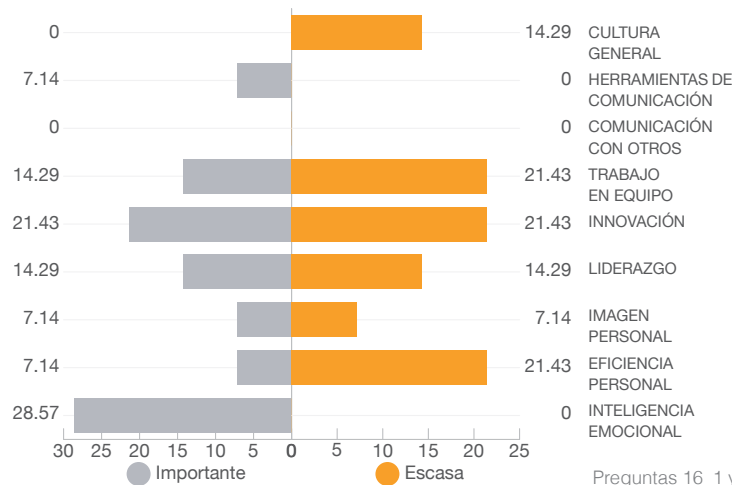
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La mayoría de las empresas (50 por ciento) considera que la familia tiene un impacto significativo sobre el desempeño profesional de los jóvenes.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.44 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

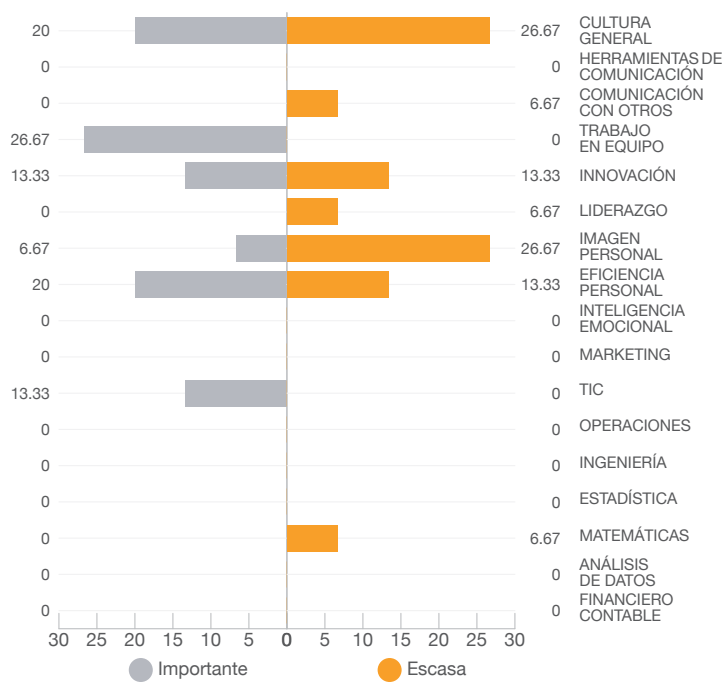
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



HIDALGO

Gráfica 7.45 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

• Escasa

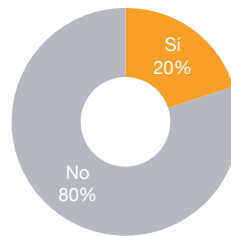
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

JALISCO

Gráfica 7.46 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

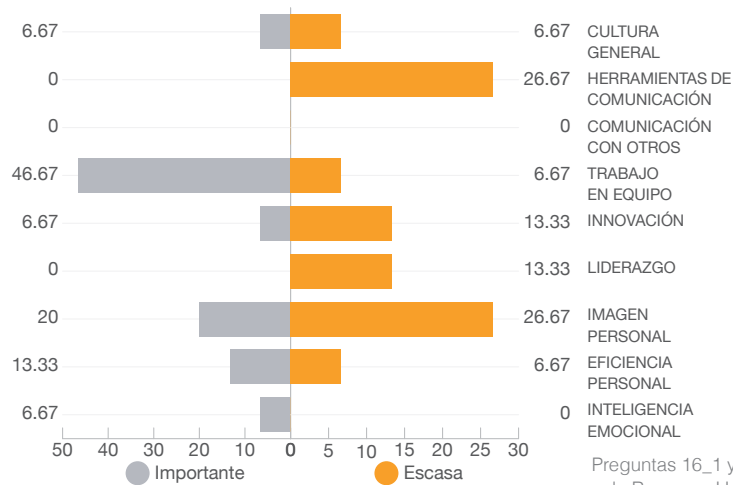
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



El principal problema para contratar jóvenes es que demuestran aspiraciones salariales muy altas (27 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.47 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

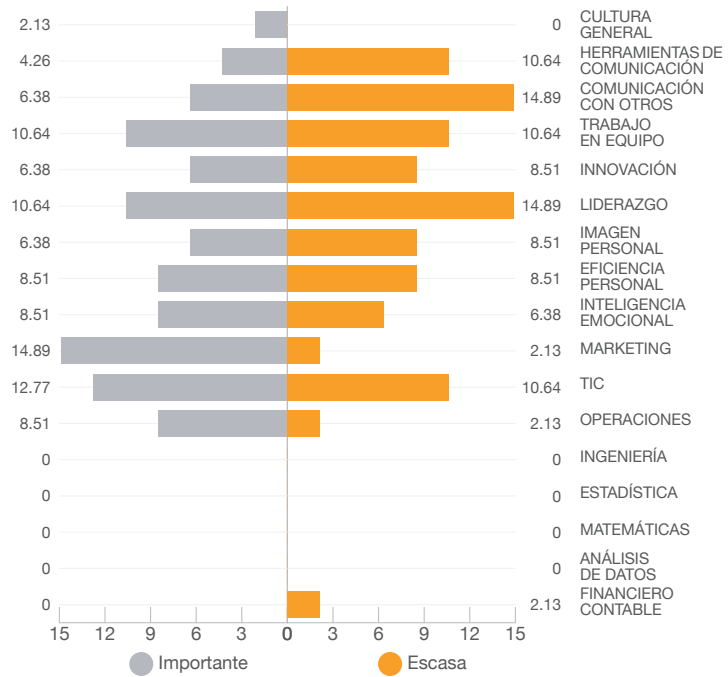
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



JALISCO

Gráfica 7.48 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Argumentación lógica y clara	COMUNICACIÓN CON OTROS
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	TRABAJO EN EQUIPO

• Escasa

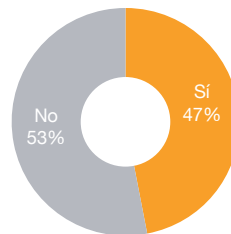
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

MICHOACÁN

Gráfica 7.49 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

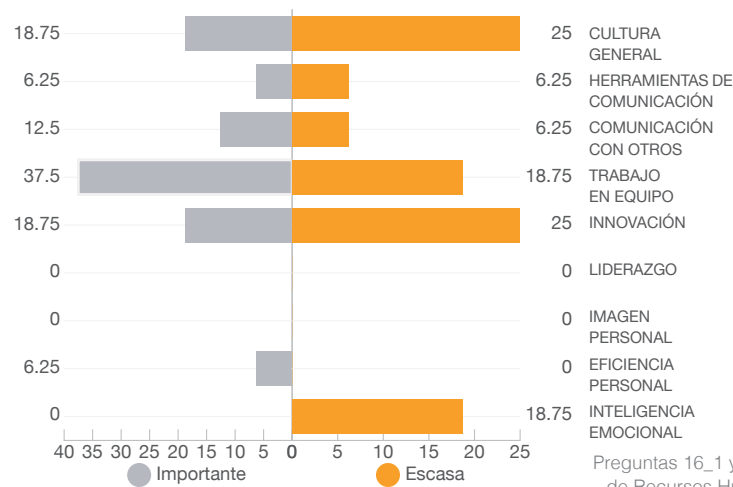
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



44 por ciento de las empresas ve la falta de experiencia de los jóvenes como principal problema para reclutarlos.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.50 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

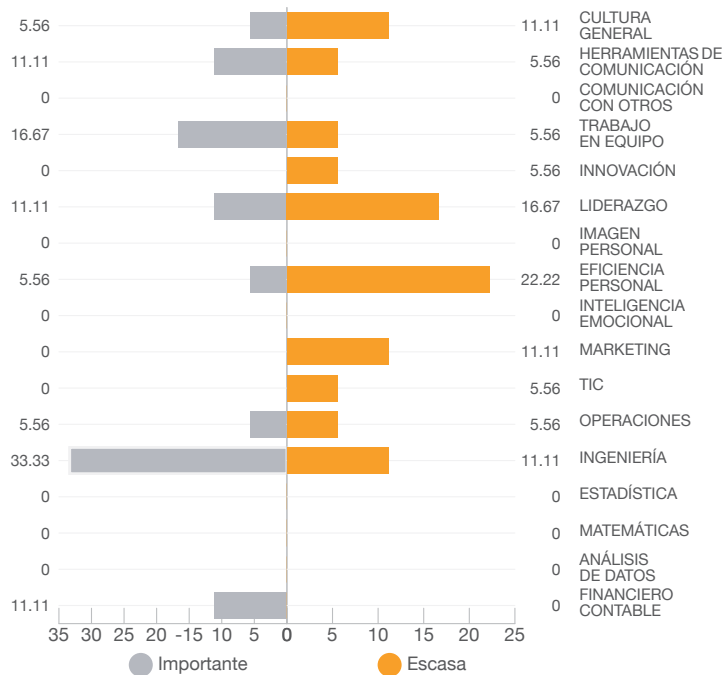
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Iniciativa o proactividad	LIDERAZGO
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO
Manejo eficiente del tiempo	EFICIENCIA PERSONAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



MICHOACÁN

Gráfica 7.51 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Argumentación lógica y clara	COMUNICACIÓN CON OTROS
Anteponer los objetivos del equipo ante los personales	TRABAJO EN EQUIPO
Coordinación de equipos de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO

• Escasa

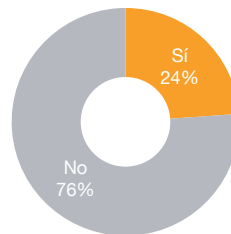
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

MORELOS

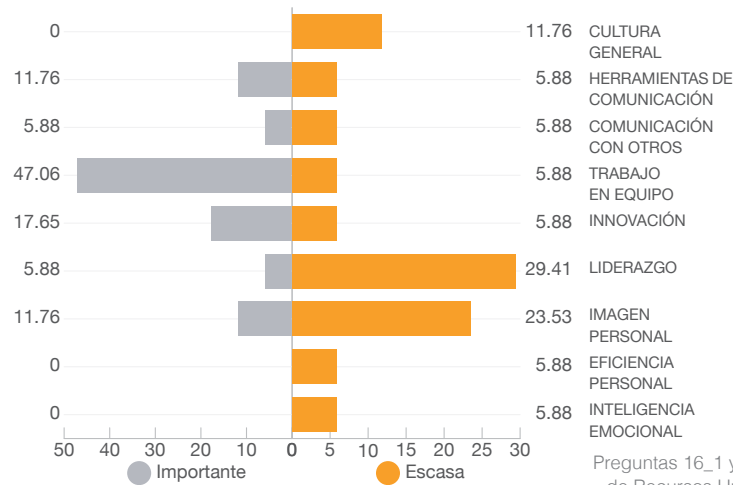
Gráfica 7.52 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.53 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

La mayoría de las empresas reportó que el principal problema para contratar jóvenes (29 por ciento) es que no cuentan con los conocimientos técnicos específicos y que la escuela (53 por ciento) tiene mayor impacto sobre su desempeño profesional.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre análisis político	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL

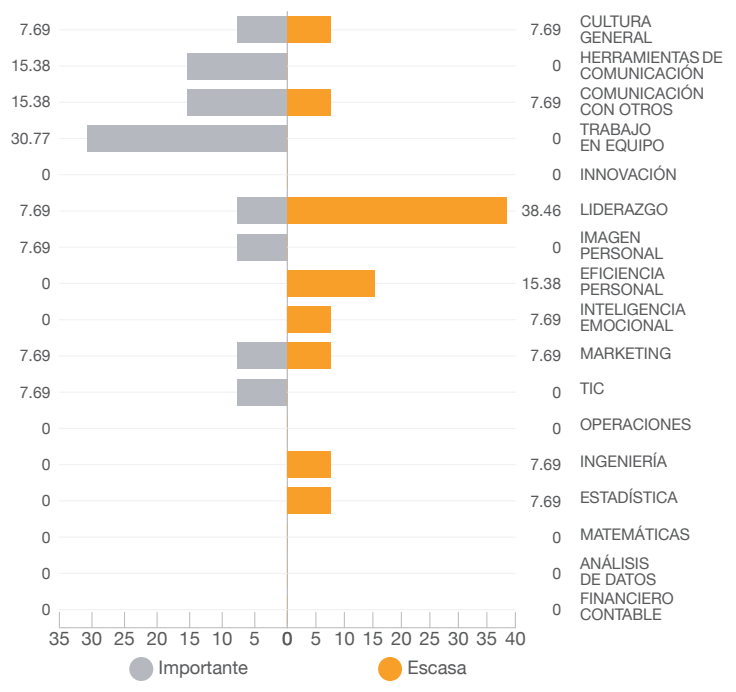
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



MORELOS

Gráfica 7.54 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Escasa	

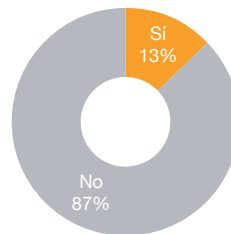
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

NAYARIT

Gráfica 7.55 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

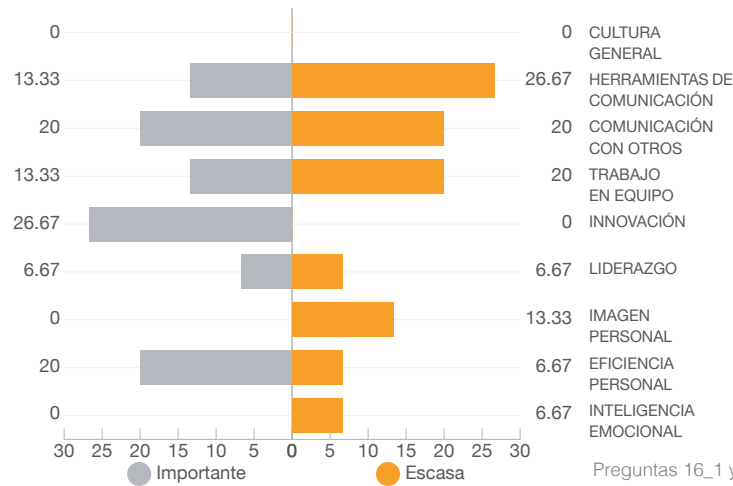
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



80 por ciento de los contratos de las empresas son contratos parciales, temporales o por proyecto.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.56 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación en otro idioma en general	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

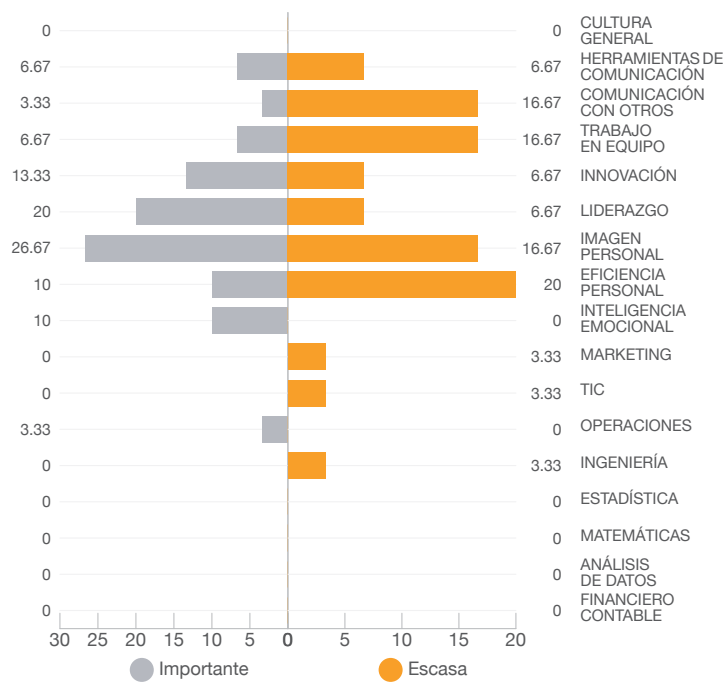
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



NAYARIT

Gráfica 7.57 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categoría
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

• Escasa

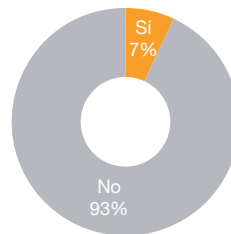
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

NUEVO LEÓN

Gráfica 7.58 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatas para el puesto.

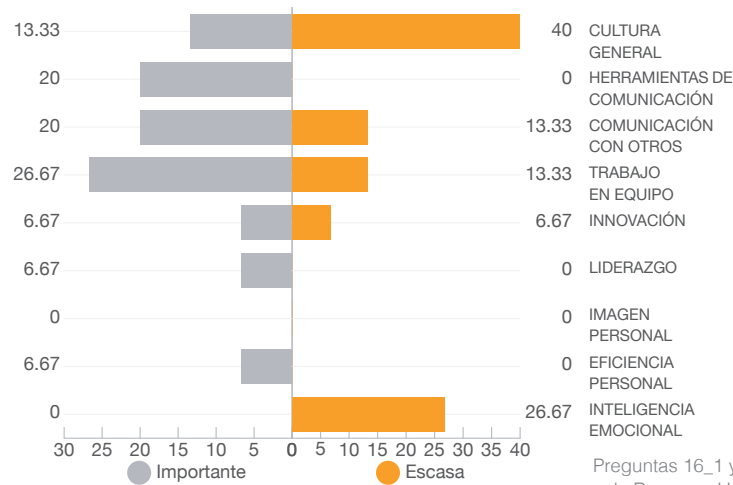
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatas para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

La mayoría de las empresas (53 por ciento) considera que la familia tiene un impacto significativo sobre el desempeño profesional de los jóvenes.

Gráfica 7.59 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Saber tratar a un cliente	IMAGEN PERSONAL
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

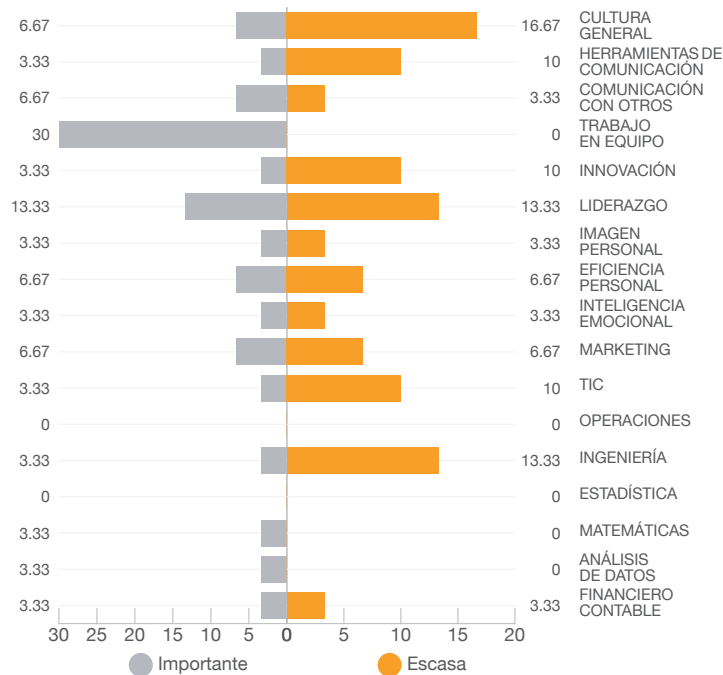
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



NUEVO LEÓN

Gráfica 7.60 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación asertiva	TRABAJO EN EQUIPO
Generación de nuevas ideas	INNOVACIÓN
Confianza en sí mismo	LIDERAZGO

• Escasa

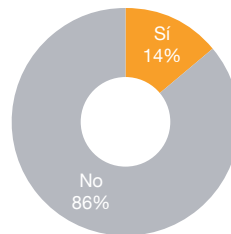
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

OAXACA

Gráfica 7.61 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

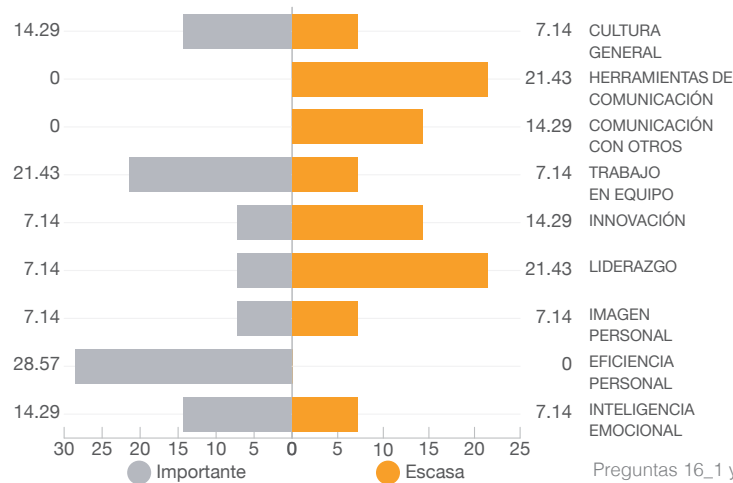
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



El principal problema para contratar jóvenes es su falta de experiencia laboral (36 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.62 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

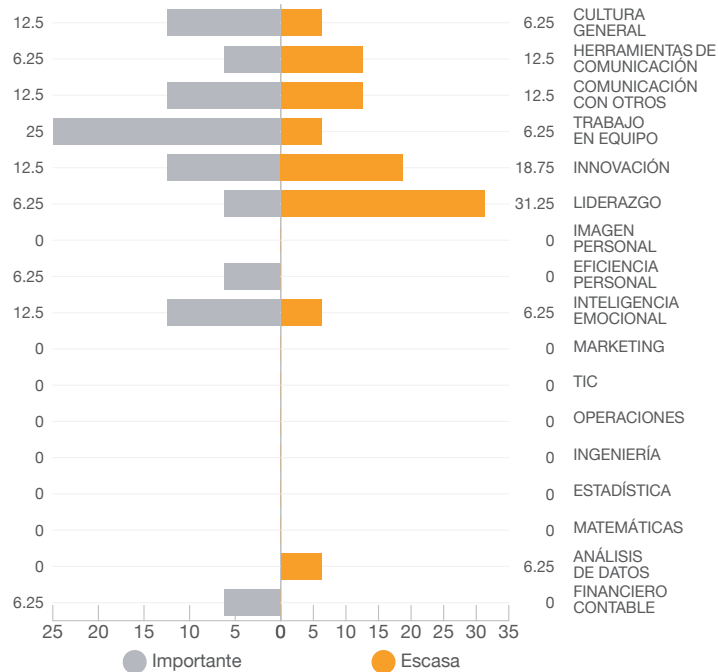
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



OAXACA

Gráfica 7.63 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Detección de nuevas oportunidades de negocio	INNOVACIÓN
Generación y ejecución de campañas de mercado	MARKETING Y VENTAS
Conocimiento y manejo básico de matemáticas	CUANTITATIVO: MATEMÁTICO

• Escasa

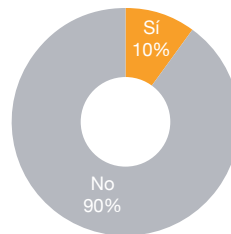
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

PUEBLA

Gráfica 7.64 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

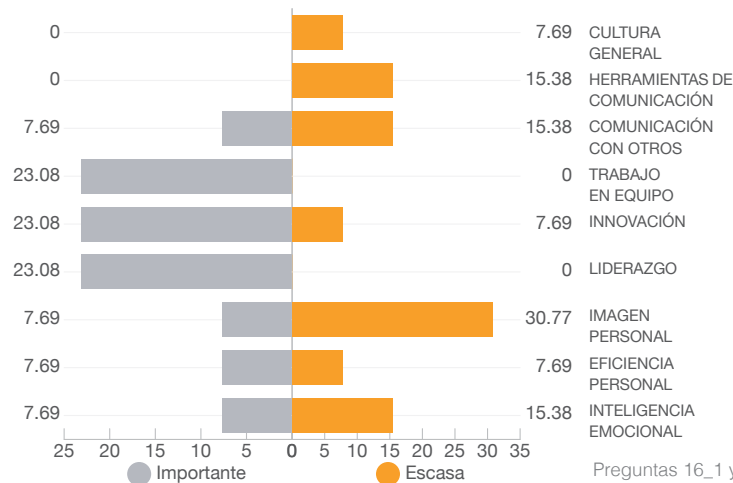
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



Las empresas en Puebla reportaron emplear el mayor porcentaje de personas con posgrado terminado (31 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.65 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Importantes Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencia	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

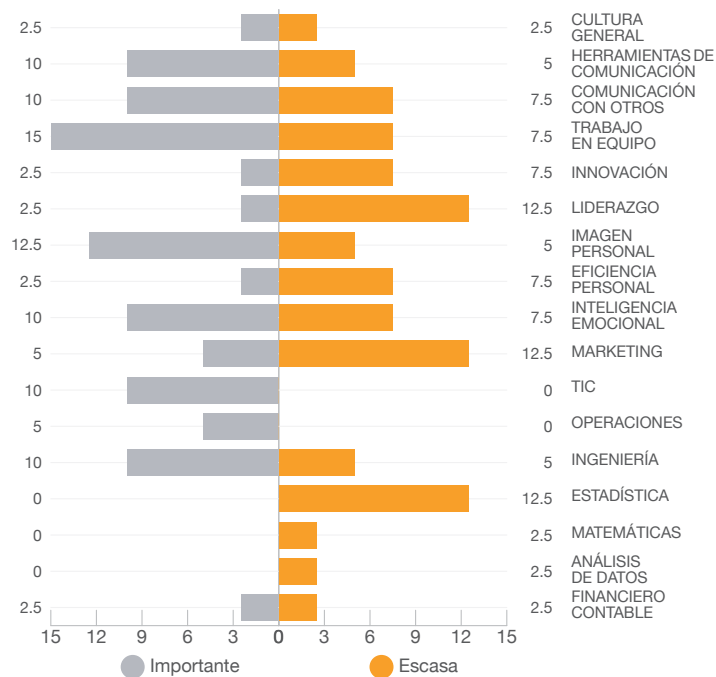
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

PUEBLA

Gráfica 7.66 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Escasa	

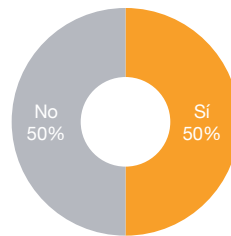
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

QUERÉTARO

Gráfica 7.67 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

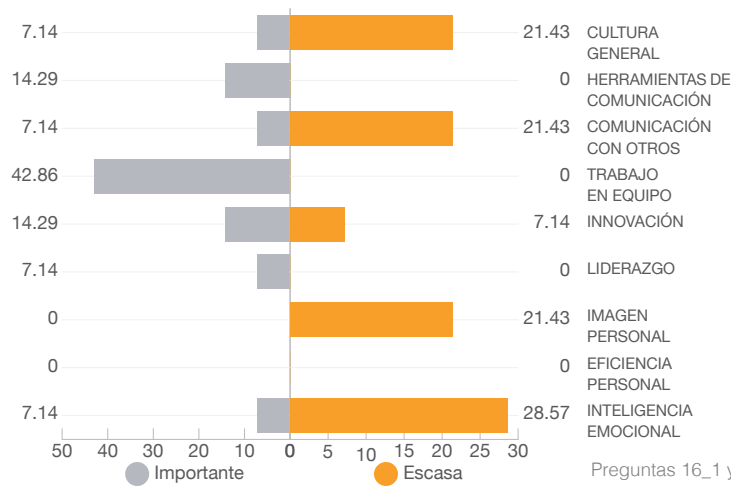
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



50 por ciento de los jóvenes empleados en Querétaro cuenta con un título de alguna IES.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Competencias más importantes según Recursos Humanos

Gráfica 7.68 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO
Eficacia al trabajar bajo presión	EFICIENCIA PERSONAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

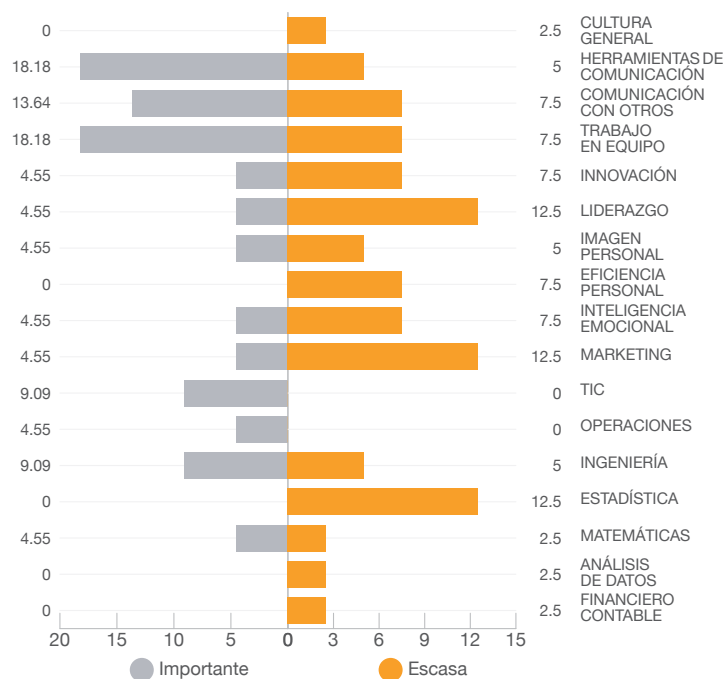
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

QUERÉTARO

Gráfica 7.69 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	CULTURA GENERAL
Comunicación en otro idioma	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Escasa	

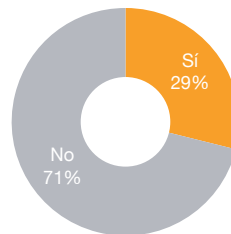
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

QUINTANA ROO

Gráfica 7.70 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

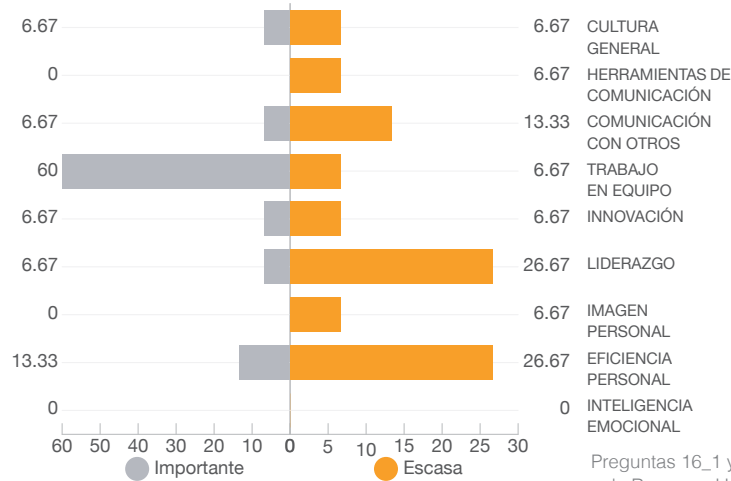
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

80 por ciento de las empresas ofrece cursos internos para el personal que no cubre satisfactoriamente todas las competencias necesarias para la plaza.

Gráfica 7.71 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria

Comunicación oral en español

Conocimientos básicos sobre reclutamiento

Capacidad de síntesis de información

Hablar eficazmente en público

• Escasa

Categorías

CULTURA GENERAL

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CULTURA GENERAL

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

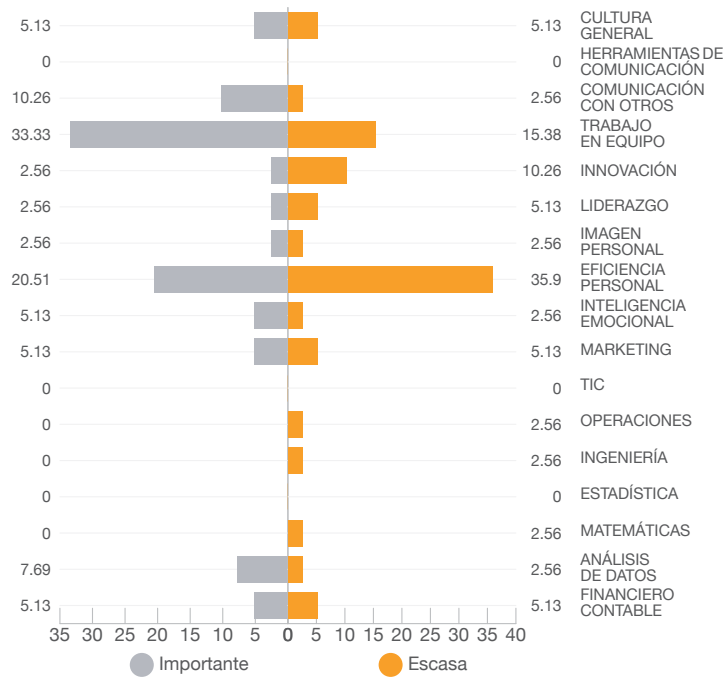
COMUNICACIÓN CON OTROS

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



QUINTANA ROO

Gráfica 7.72 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

• Escasa

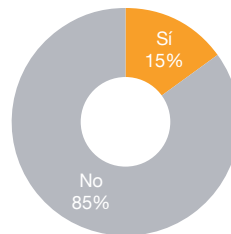
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

SAN LUIS POTOSÍ

Gráfica 7.73 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

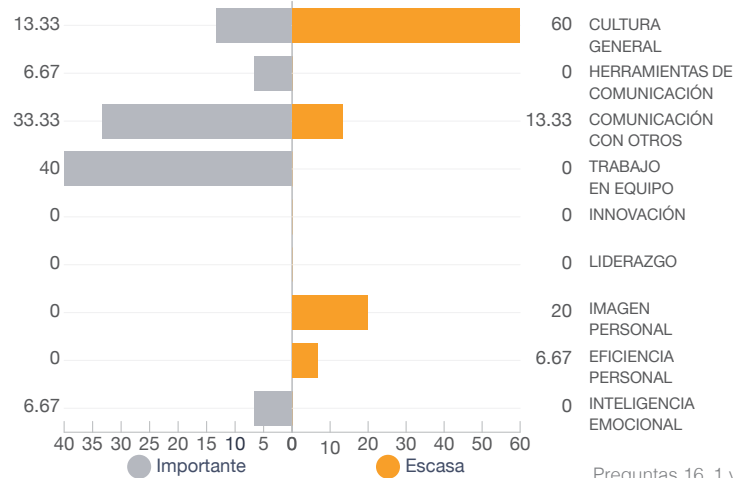
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



53 por ciento del personal que contratan las empresas son estudiantes de nuevo ingreso.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.74 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

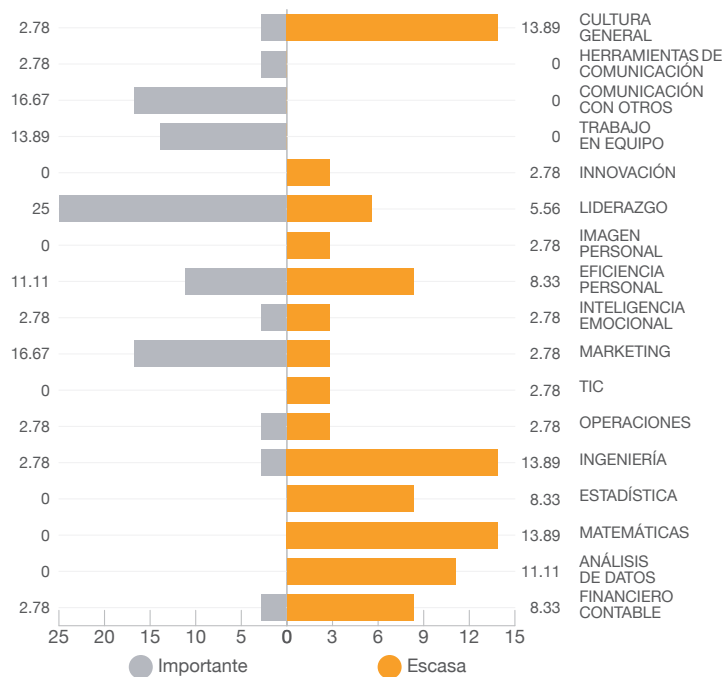
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Detección de nuevas oportunidades de negocio	INNOVACIÓN
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



SAN LUIS POTOSÍ

Gráfica 7.75 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

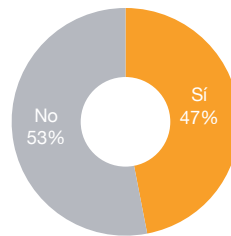
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

SINALOA

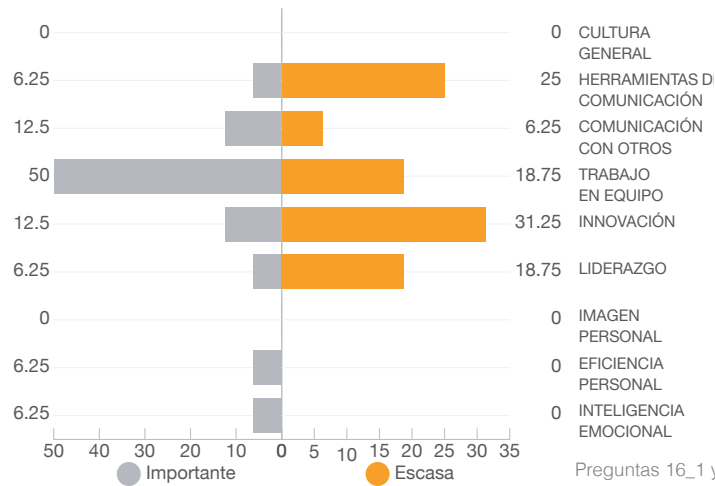
Gráfica 7.76 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.77 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

56 por ciento de las empresas piensa que los trabajos previos tienen mayor impacto sobre el desempeño profesional de los jóvenes que cualquier otro factor como la escuela o el entorno social (amigos y familia).

Importantes Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación en otro idioma	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

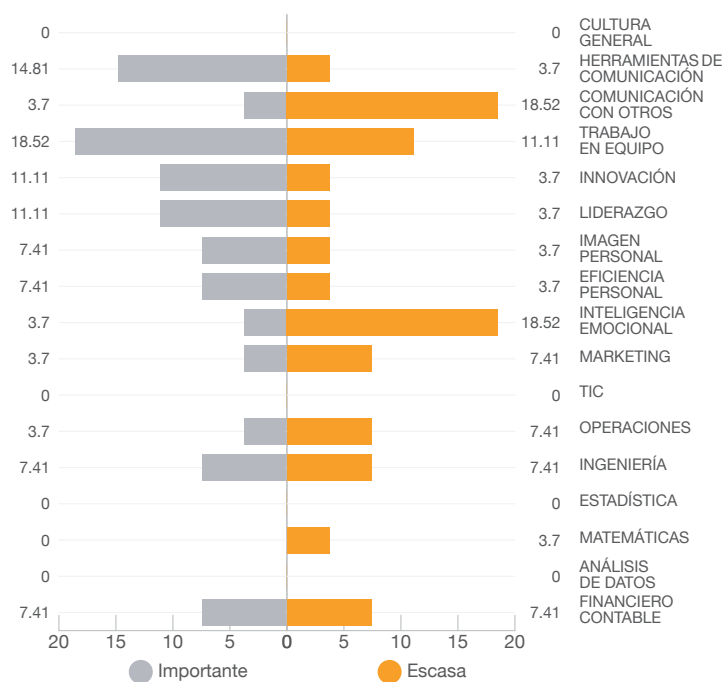
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



SINALOA

Gráfica 7.78 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL

• Escasa

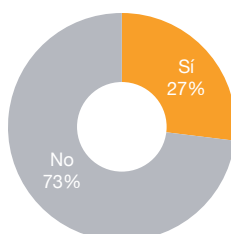
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

SONORA

Gráfica 7.79 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

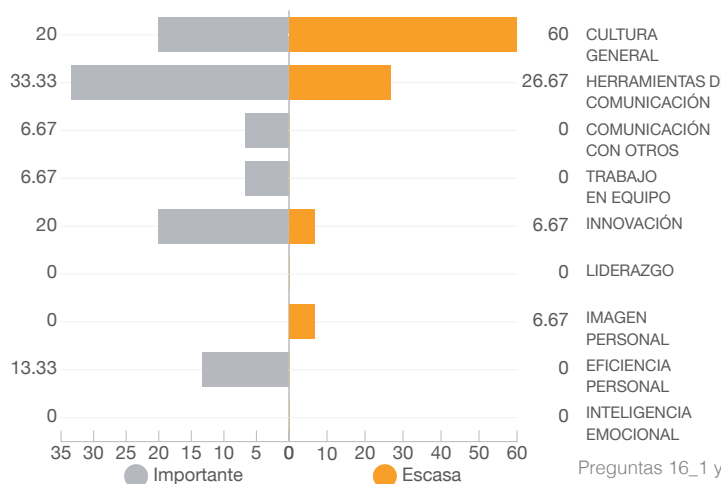
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



El 87 por ciento de las empresas únicamente ofrecen un mayor salario cuando ascienden a un empleado.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.80 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

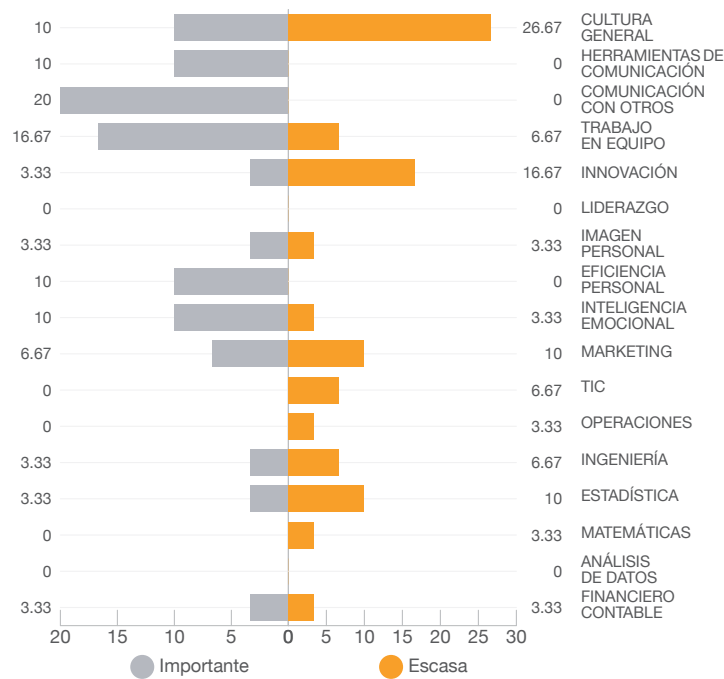
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



SONORA

Gráfica 7.81 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	LIDERAZGO
Facilidad de palabra	IMAGEN PERSONAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL

• Escasa

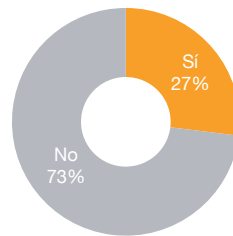
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

TABASCO

Gráfica 7.82 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

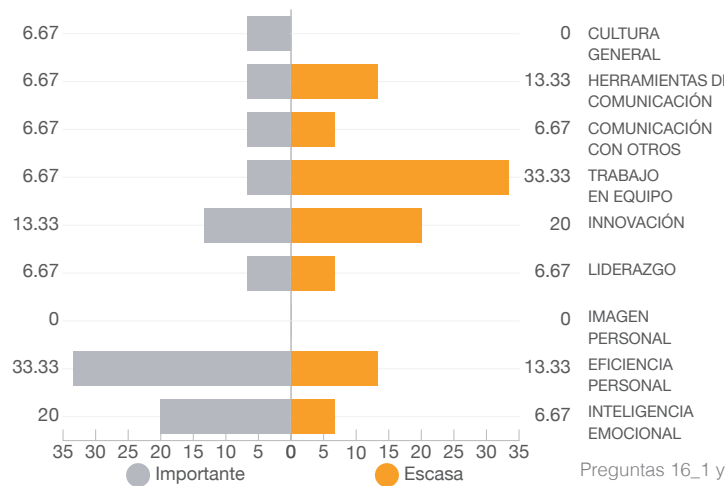
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



53 por ciento considera que el principal problema para reclutar jóvenes es su falta de experiencia laboral.

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.83 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

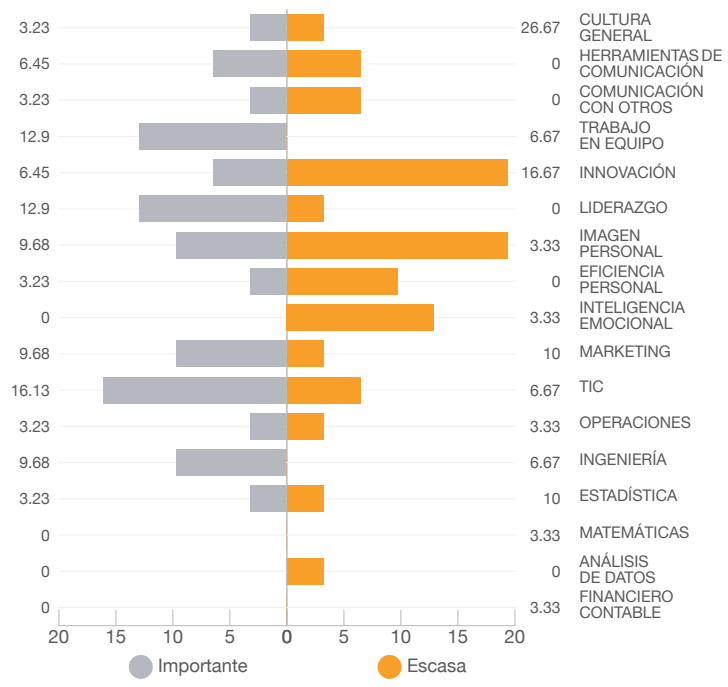
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Modales congruentes con la empresa	IMAGEN PERSONAL
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



TABASCO

Gráfica 7.84 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Conocimientos básicos sobre análisis político	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL

• Escasa

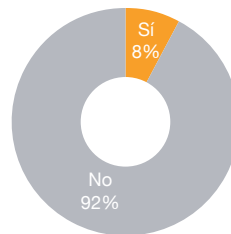
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

TAMAULIPAS

Gráfica 7.85 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

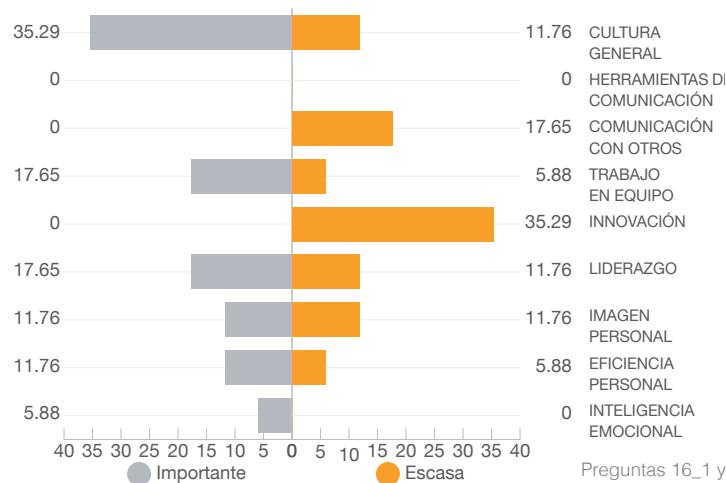
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento que se utiliza Tamaulipas son las Ferias de Empleo (47 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.86 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

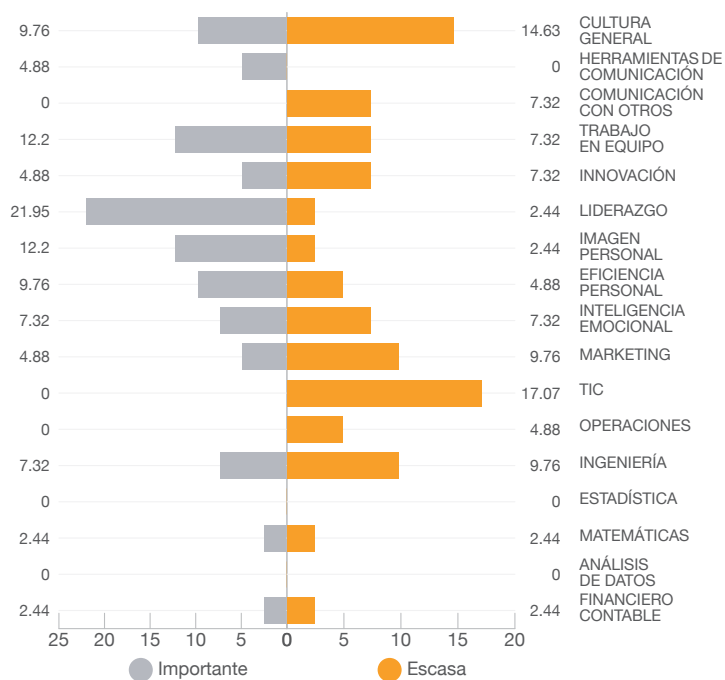
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Puntualidad	IMAGEN PERSONAL

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



TAMAULIPAS

Gráfica 7.87 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Capacidad de síntesis de información	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS

• Escasa

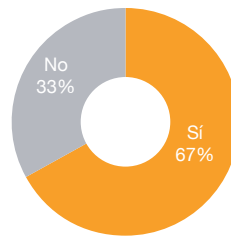
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

TLAXCALA

Gráfica 7.88 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

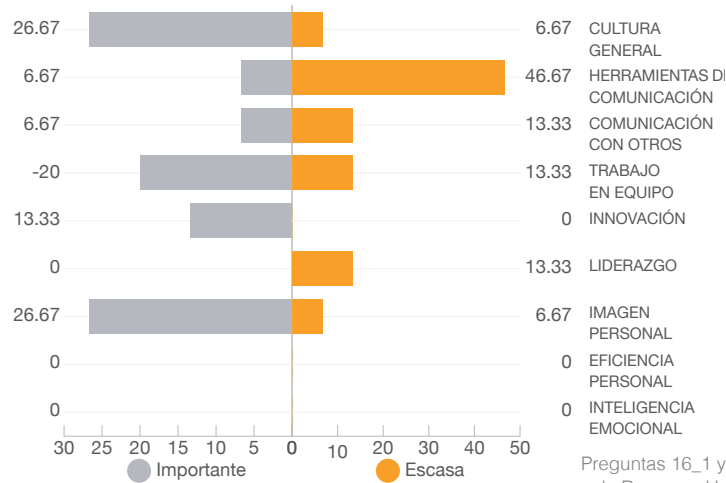
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento que se utiliza Tlaxcala son las ferias de empleo (60 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.89 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación en otro idioma, en general	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS

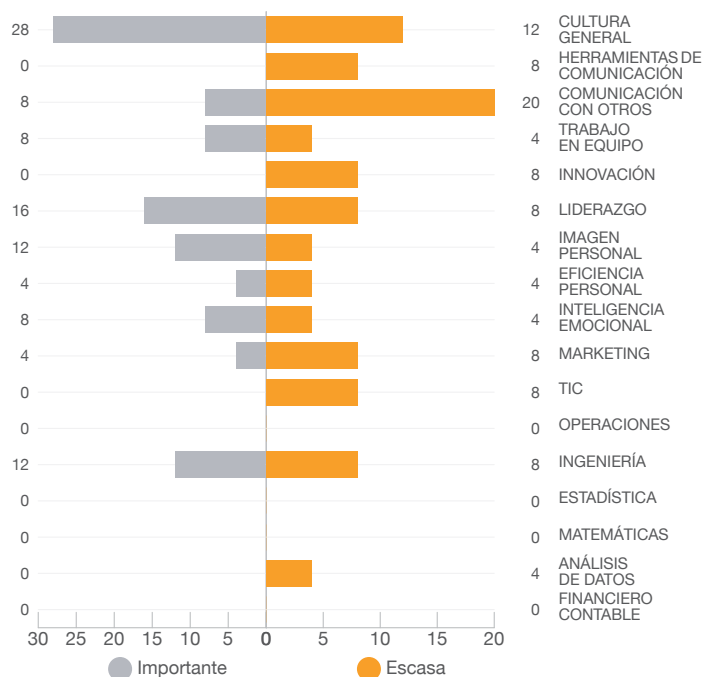
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



TLAXCALA

Gráfica 7.90 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en inglés	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Coordinación de equipos de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO

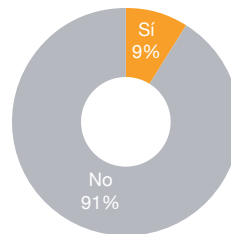
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

VERACRUZ

Gráfica 7.91 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

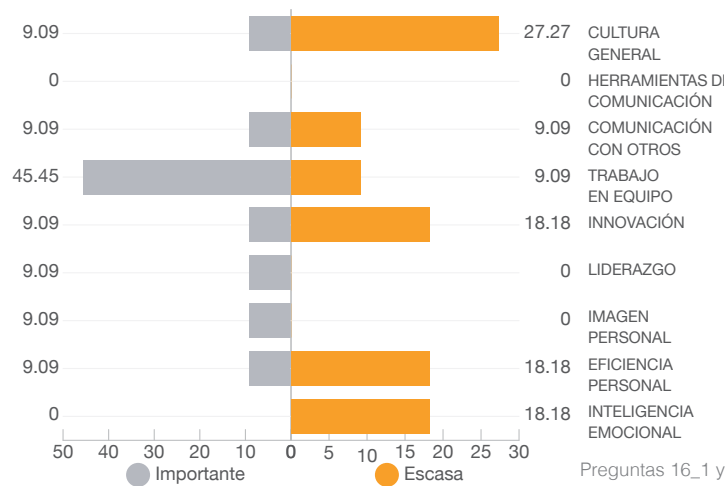
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



El principal problema para contratar jóvenes es que tienen aspiraciones salariales muy altas (36 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.92 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.

Categorías

Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Dar y recibir retroalimentación	COMUNICACIÓN CON OTROS
Coordinación de equipos de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Sentido de responsabilidad	LIDERAZGO

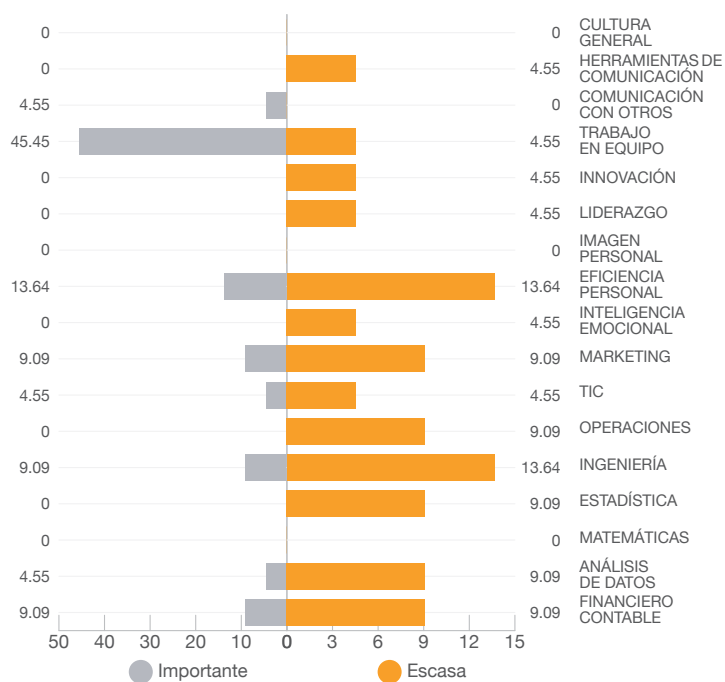
• Escasa

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



VERACUZ

Gráfica 7.93 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

• Escasa

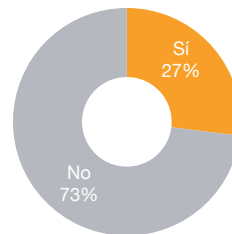
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

YUCATÁN

Gráfica 7.94 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

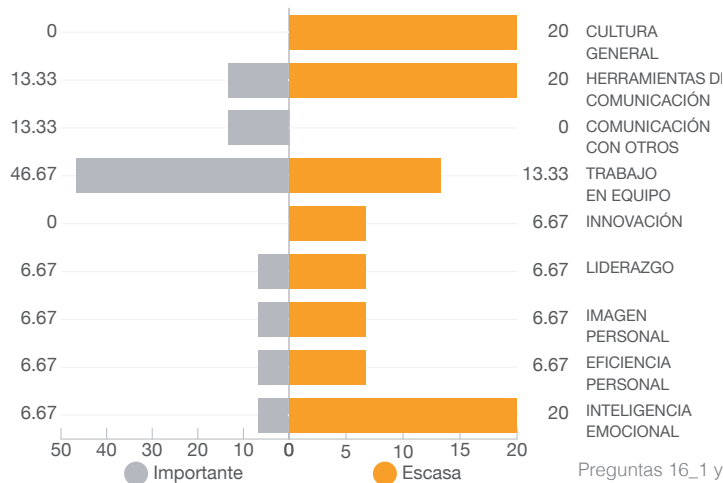
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



La principal fuente de reclutamiento que se utiliza en Yucatán es el periódico (40 por ciento).

*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Gráfica 7.95 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

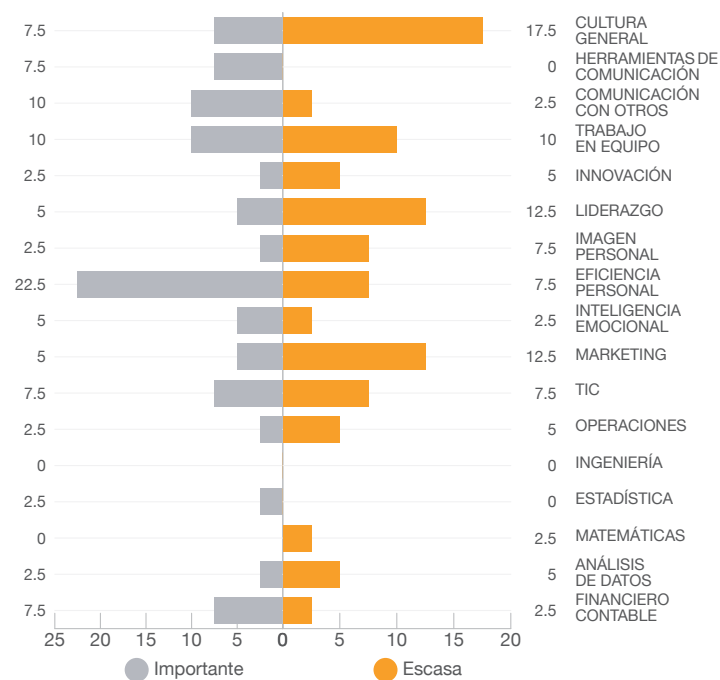
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	CULTURA GENERAL
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Facilidad de palabra	IMAGEN PERSONAL
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



YUCATÁN

Gráfica 7.96 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOP 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	CULTURA GENERAL
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	TRABAJO EN EQUIPO
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	LIDERAZGO
Confianza en sí mismo	LIDERAZGO

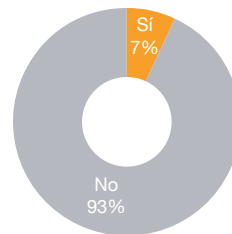
CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

6

ZACATECAS

Gráfica 7.97 Tamaño de la brecha: Porcentaje de entrevistados que tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto.

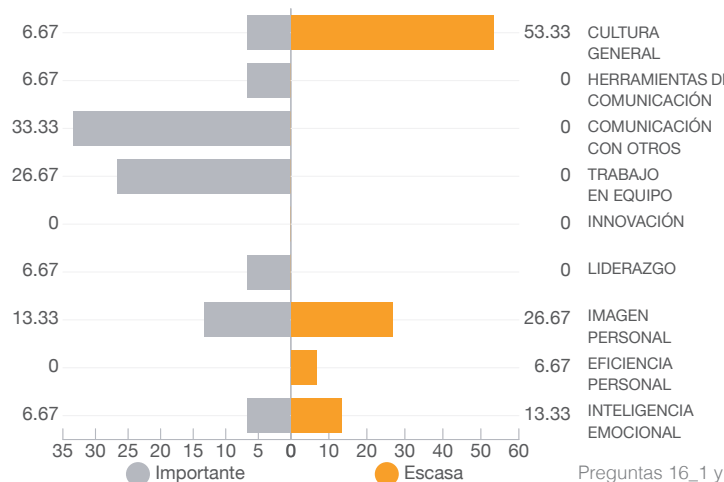
Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto



*Pregunta 61, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

La principal fuente de reclutamiento que se utiliza en Zacatecas es a través de familiares y trabajadores en la empresa (47 por ciento).

Gráfica 7.98 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOP 2014

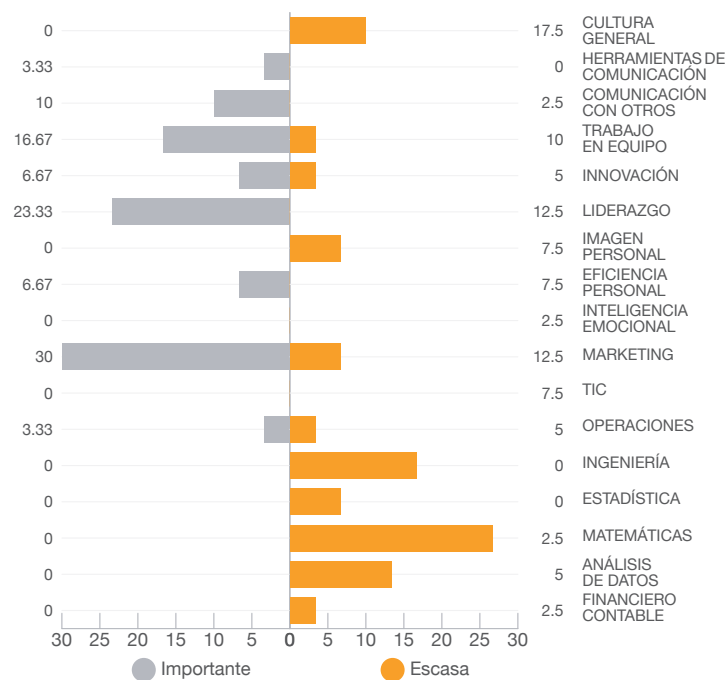
Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos.	Categorías
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	COMUNICACIÓN CON OTROS
Entrenar talento	COMUNICACIÓN CON OTROS
Comunicación escrita en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO



ZACATECAS

Gráfica 7.99 Porcentaje de entrevistados de las áreas* que calificaron cada categoría de competencias como la más importante o la más escasa.



*Áreas entrevistadas: Finanzas y contabilidad, Producción y operaciones, Mercadotécnica y Ventas, Sistemas y Tecnología, Administración y Dirección. Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPE 2014.

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados de las áreas.	Categorías
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria	CULTURA GENERAL
Habilidad para vender	MARKETING Y VENTAS
Saber tratar a un cliente	IMAGEN PERSONAL
Comunicación oral en español	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
Hablar eficazmente en público	COMUNICACIÓN CON OTROS



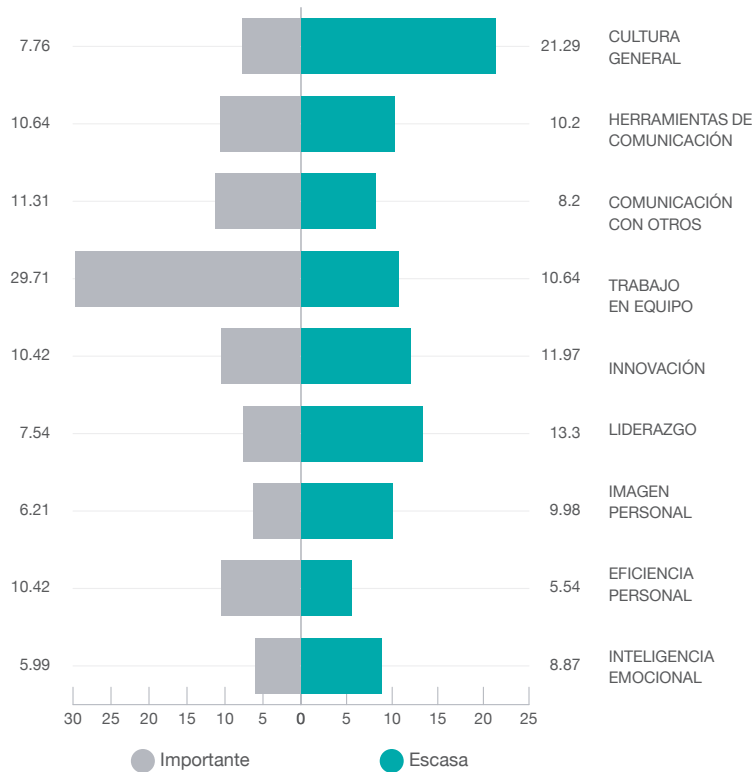
**COMPETENCIAS
POR ÁREAS**

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

RECURSOS HUMANOS

Gráfica 8.1 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

RECURSOS HUMANOS

Gráficas del 8.2 al 8.10 Porcentaje de entrevistados del área de Recursos Humanos que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Preguntas 16 a 25, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político	5.54
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulación	9.76
Conocimientos básicos sobre reclutamiento	19.96
Conocimientos básicos sobre uso de equipo	36.14
Conocimientos básicos sobre administración	27.49
Conocimientos básicos en Química	0.22
Conocimientos básicos en Programación	0.22
No aplica para esta empresa	0.67
Herramientas de comunicación	
Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	33.7
Comunicación oral en español	36.59
Comunicación escrita en inglés	5.76
Comunicación oral en inglés	5.32
Comunicación en otro idioma, en general	3.1
Capacidad de síntesis de información	14.63
Francés	0.22
No aplica para esta empresa	0.67
Total	100
Comunicación con otros	
Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	45.68
Entendimiento de otras culturas y costumbres	5.1
Entrenar talento	7.54
Dar y recibir retroalimentación	15.08
Hablar eficazmente en público	12.2
Argumentación lógica y clara	14.41
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

RECURSOS HUMANOS

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	23.73
Negociación y resolución de conflictos	18.18
Antepone los objetivos del equipo ante los personales	7.98
Comunicación asertiva	15.08
Saber escuchar a los demás	11.75
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	7.76
Coordinación de equipos de trabajo	15.08
No aplica para la empresa	0.44
Total	100

Innovación	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en productos y procesos	31.93
Detección de nuevas oportunidades de negocio	18.4
Implementación de nuevos proyectos	15.08
Generación de nuevas ideas	20.62
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	6.21
Desarrollo de alianzas estratégicas	6.87
No aplica para la empresa	0.89
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	36.59
Confianza en sí mismo	19.96
Sentido de responsabilidad	22.62
Iniciativa o proactividad	14.19
Capacidad para motivar a los demás	6.43
No aplica para esta empresa	0.22
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	22.39
Puntualidad	31.04
Saber tratar a un cliente	25.94
Carisma	4.88

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

RECURSOS HUMANOS

Aspecto físico	2.88
Vestimenta y arreglo personal congruente	5.32
Modales congruentes con la empresa	7.32
No aplica para la empresa	0.22
Total	100

Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	18.63
Eficacia al trabajar bajo presión	32.15
Tolerancia a la frustración	7.1
Planeación de tareas	10.2
Resolución de problemas	13.75
Disposición para aprender	11.31
Rápido aprendizaje	6.65
No aplica para la empresa	0.22
Total	100

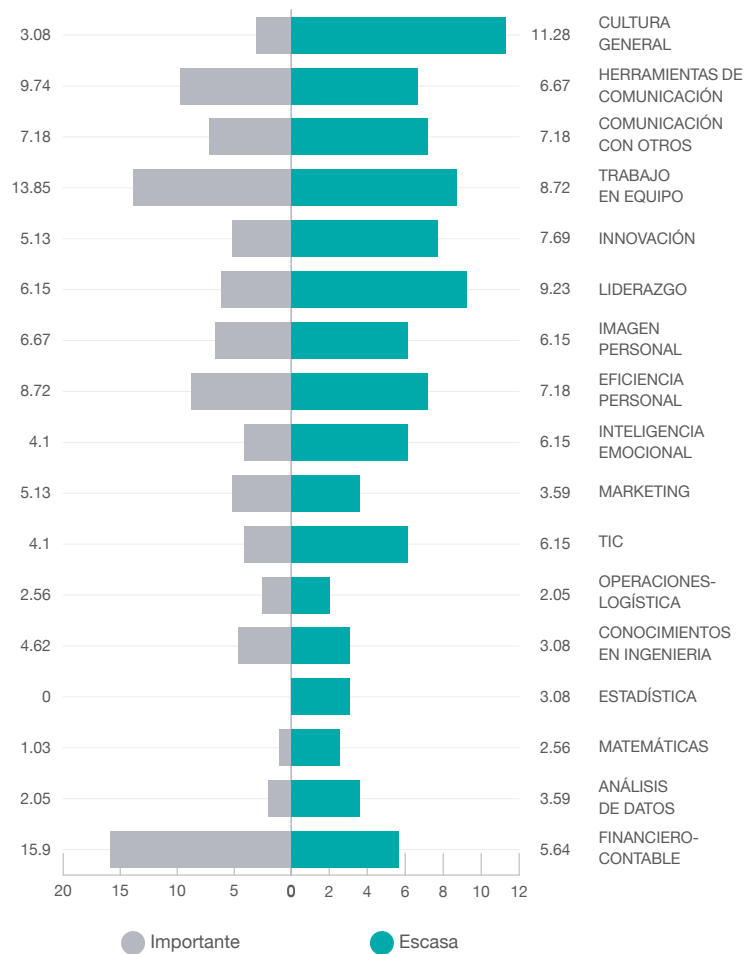
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	22.17
Auto-motivación	11.53
Empatía	6.65
Atención al detalle	10.42
Pensamiento lógico y ágil	15.74
Discreción en uso de información confidencial	15.08
Posee metas personales y profesionales	7.1
Respeta jerarquías	6.65
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales	3.99
No aplica para esta empresa	0.67
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Gráfica 8.11 Porcentaje de entrevistados del área de Finanzas y Contabilidad que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Gráficas del 8.12 al 8.28 Porcentaje de entrevistados del área de Finanzas y Contabilidad que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Pregunta 16, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral	6.67
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	14.87
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento	14.36
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y/o maquinaria específica	25.64
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	37.95
No aplica para la empresa	0.51
Total	100

Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	39.49
Comunicación oral en español	32.31
Comunicación escrita en inglés	6.67
Comunicación oral en inglés	5.64
Comunicación en otro idioma, en general	1.54
Capacidad de síntesis de información	14.36
Total	100

Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	40.51
Entendimiento de otras culturas y costumbres	9.23
Entrenar talento	8.72
Dar y recibir retroalimentación	13.33
Hablar eficazmente en público	9.74
Argumentación lógica y clara	17.95
No aplica para la empresa	0.51
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	28.21
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	20.51
Anteponer los objetivos del equipo ante los personales	6.67
Comunicación asertiva	10.77
Saber escuchar a los demás	14.87
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	8.72
Coordinación de equipos de trabajo	10.26
Total	100

Innovación y emprendimiento	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en procesos y/o producto	26.67
Detección de nuevas oportunidades de negocio	14.87
Implementación de nuevos proyectos	17.95
Generación de nuevas ideas	18.97
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	10.77
Desarrollo de alianzas estratégicas	10.26
No aplica para la empresa	0.51
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	38.97
Confianza en sí mismo	17.44
Sentido de responsabilidad	21.03
Iniciativa o proactividad	12.82
Capacidad para motivar a los demás	9.74
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	28.72
Puntualidad	30.77
Saber tratar a un cliente	18.46
Carisma	4.62
Aspecto físico	4.62
Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa	8.21

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Modales congruentes con la empresa	4.62
Total	100
Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	17.44
Eficacia al trabajar bajo presión	35.38
Tolerancia a la frustración	10.26
Planeación de tareas	8.72
Resolución de problemas	11.28
Disposición para aprender	10.26
Rápido aprendizaje	6.15
No aplica para la empresa	0.51
Total	100
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	21.54
Auto-motivación	10.26
Empatía	8.21
Atención al detalle	10.77
Pensamiento lógico y ágil	18.97
Discreción en uso de información confidencial	14.36
Posee metas personales y profesionales	5.64
Respeto jerarquías	7.18
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales a largo plazo	2.56
No aplica para la empresa	0.51
Total	100
Marketing y ventas	Porcentaje
Investigación de mercados	23.08
Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia	10.77
Habilidad para vender	26.15
Conocimiento y manejo básico de encuestas	3.08
Conducción de grupos de enfoque	3.59
Conocimiento y uso de CRM (<i>Customer Relationship Management</i>)	4.1

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Administración de redes sociales	5.13
Organización eficaz de eventos	4.1
Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior	7.69
Destreza en diseño gráfico	2.05
No aplica para la empresa	10.26
Total	100

TIC	Porcentaje
Programación	12.31
Diseño de sitios de internet (programación)	9.23
Administración de redes (<i>hardware</i>)	10.26
Desarrollo de apps	3.08
Administración de bases de datos	16.41
Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G	5.13
Mantenimiento y reparación de <i>hardware</i>	3.59
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Acces, Outlook, Internet, etc.	25.64
Paquetería Avanzada	3.08
Encriptación y seguridad informática	7.18
No aplica para la empresa	4.1
Total	100

Operación y logística	Porcentaje
Pensamiento de sistemas	19.49
Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)	8.21
Diseño/ingeniería de producto	9.74
Administración, planeación y pronóstico de inventarios	28.21
Valuación de procesos	13.33
Conocimiento de cadena de suministro	4.62
Administración de proveedores (<i>procurement</i>)	8.72
No aplica para la empresa	7.69
Total	100

Conocimientos de ingeniería	Porcentaje
Resistencia de materiales	1.54
Mecánica de suelos	1.03

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Diseño de concreto	0.51
Análisis y diseño de estructuras	1.54
Estática, cinemática y dinámica	0.51
Electricidad y magnetismo	0.51
Dispositivos y circuitos electrónicos	0.51
Microcomputadoras y arquitectura de compiladores	0.51
Análisis y sistemas de señales	0.51
Algoritmos y estructuras de datos	0.51
Ingeniería de software y diseño de sistemas	3.08
Lenguajes de programación y compiladores	1.54
Bases de datos, redes de datos y sistemas	3.08
Química inorgánica	0.51
Química orgánica	0.51
Sistemas de transmisión, recepción y análisis	0.51
Electrónica básica, instrumentación y compiladores	0.51
Procesos industriales y de manufactura	0.51
Sistemas de planeación y sistemas productivos	0.51
Estudio del trabajo e ingeniería económica	1.54
Administración de operaciones	1.03
Sistemas de calidad y seguridad	1.03
Estática, cinemática y dinámica	0.51
Robótica	1.03
No aplica para la empresa	76.41
Total	100
Quantitativo: estadístico	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva	19.49
Conocimiento y manejo básico de probabilidad	38.46
Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística	7.18
Conocimiento y manejo básico de econometría	8.72
Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana	3.08
Conocimiento y manejo básico de geoestadística	8.72
No aplica para la empresa	14.36
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

FINANZAS Y CONTABILIDAD

Cuantitativo: matemático	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales	17.44
Conocimiento y manejo básico de topología matemática	11.79
Conocimiento y manejo básico de álgebra	18.97
Conocimiento y manejo básico de cálculo	38.97
No aplica para la empresa	12.82
Total	100

Cuantitativo: análisis de datos	Porcentaje
Saber buscar datos	41.54
Construcción de bases de datos	20.51
Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de los datos	18.97
Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables	6.67
Minería de datos en bases ya existentes	6.67
No aplica para la empresa	5.64
Total	100

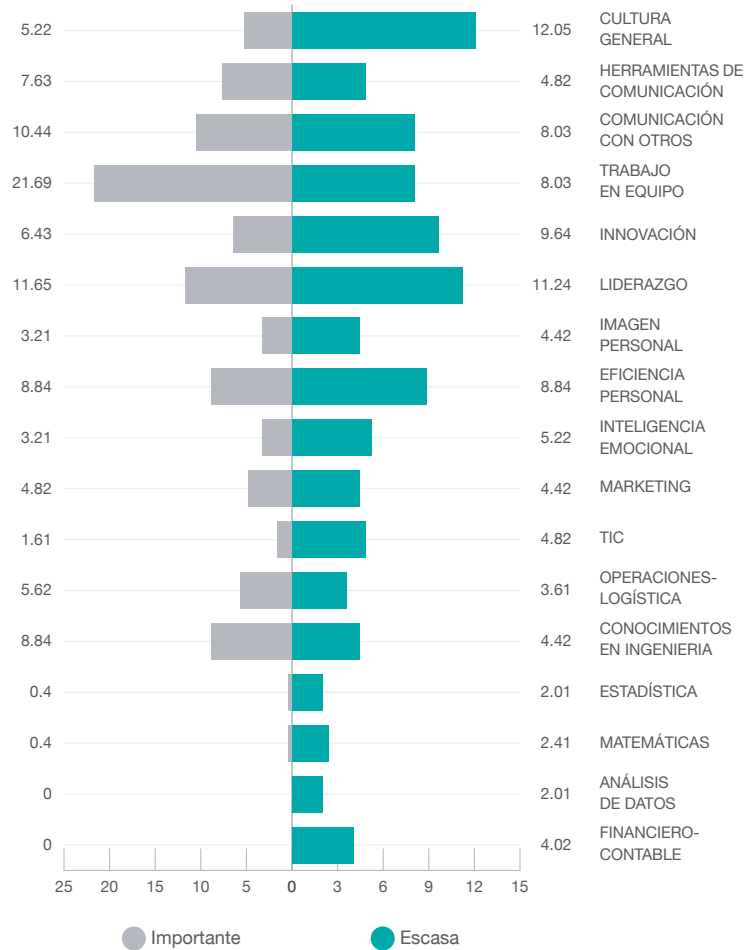
Cuantitativo: financiero-contable	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos	25.64
Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras	7.69
Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas	6.15
Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles	3.08
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	33.33
Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos	6.67
Elaboración y administración de presupuestos	8.72
Conocimiento y manejo básico de modelos financieros	4.1
Valuación de proyectos	2.56
No aplica para la empresa	2.05
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Gráfica 8.29 Porcentaje de entrevistados del área de Producción y Operaciones que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Gráficas del 8.30 al 8.46 Porcentaje de entrevistados del área de Producción y Operaciones que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Pregunta 16, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral	3.61
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	7.63
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento	10.84
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y/o maquinaria específica	50.6
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	25.7
No aplica para la empresa	1.61
Total	100

Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	32.53
Comunicación oral en español	38.96
Comunicación escrita en inglés	6.83
Comunicación oral en inglés	6.83
Comunicación en otro idioma, en general	0.4
Capacidad de síntesis de información	14.06
No aplica para la empresa	0.4
Total	100

Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	42.97
Entendimiento de otras culturas y costumbres	6.43
Entrenar talento	10.44
Dar y recibir retroalimentación	8.84
Hablar eficazmente en público	10.44
Argumentación lógica y clara	20.08
No aplica para la empresa	0.8
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	26.1
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	15.66
Antepone los objetivos del equipo ante los personales	7.63
Comunicación asertiva	13.25
Saber escuchar a los demás	12.45
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	8.84
Coordinación de equipos de trabajo	16.06
Total	100

Innovación y emprendimiento	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en procesos y/o producto	31.33
Detección de nuevas oportunidades de negocio	8.84
Implementación de nuevos proyectos	16.06
Generación de nuevas ideas	20.88
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	11.24
Desarrollo de alianzas estratégicas	9.64
No aplica para la empresa	2.01
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	38.55
Confianza en sí mismo	18.07
Sentido de responsabilidad	23.69
Iniciativa o proactividad	11.65
Capacidad para motivar a los demás	8.03
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	22.09
Puntualidad	29.72
Saber tratar a un cliente	22.89
Carisma	5.22
Aspecto físico	3.61
Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa	5.22
Modales congruentes con la empresa	10.44

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

No aplica para la empresa	0.8
Total	100
Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	17.27
Eficacia al trabajar bajo presión	31.33
Tolerancia a la frustración	10.44
Planeación de tareas	16.87
Resolución de problemas	10.04
Disposición para aprender	8.03
Rápido aprendizaje	5.62
No aplica para la empresa	0.4
Total	100
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	21.29
Auto-motivación	8.84
Empatía	7.63
Atención al detalle	14.06
Pensamiento lógico y ágil	17.27
Discreción en uso de información confidencial	9.64
Posee metas personales y profesionales	11.24
Respeta jerarquías	6.02
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales a largo plazo	2.81
No aplica para la empresa	1.2
Total	100
Marketing y ventas	Porcentaje
Investigación de mercados	16.06
Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia	6.43
Habilidad para vender	30.52
Conocimiento y manejo básico de encuestas	3.61

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Conducción de grupos de enfoque	4.42
Conocimiento y uso de CRM (<i>Customer Relationship Management</i>)	2.01
Administración de redes sociales	6.43
Organización eficaz de eventos	3.61
Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior	11.65
Destreza en diseño gráfico	2.81
No aplica para la empresa	12.45
Total	100

TIC	Porcentaje
Programación	11.65
Diseño de sitios de internet (programación)	5.62
Administración de redes (<i>hardware</i>)	5.62
Desarrollo de apps	6.02
Administración de bases de datos	16.47
Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G	4.42
Mantenimiento y reparación de <i>hardware</i>	4.02
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Acces, Outlook, Internet, etc.	26.91
Paquetería Avanzada	2.41
Encriptación y seguridad informática	5.22
No aplica para la empresa	11.65
Total	100

Operación y logística	Porcentaje
Pensamiento de sistemas	12.45
Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)	12.45
Diseño/ingeniería de producto	16.47
Administración, planeación y pronóstico de inventarios	17.67
Valuación de procesos	15.26
Conocimiento de cadena de suministro	12.85
Administración de proveedores (<i>procurement</i>)	5.22
No aplica para la empresa	7.63
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Conocimientos de ingeniería	Porcentaje
Resistencia de materiales	1.2
Geotecnia y Geomática	0.8
Mecánica de suelos	1.2
Diseño de concreto	0.4
Análisis y diseño de estructuras	0.4
Operaciones de construcción	1.2
Mina a cielo abierto	0.4
Estática, cinemática y dinámica	0.8
Electricidad y magnetismo	0.4
Resistencia de materiales	0.8
Hidráulica y neumática	0.8
Circuitos eléctricos y electrónicos	0.4
Diseño de maquinaria y de elementos	2.81
Instrumentación y control	1.2
Procesos de manufactura	0.4
Electricidad y magnetismo	0.4
Circuitos y máquinas eléctricas	0.8
Generación de electricidad	0.4
Física de semiconductores	0.8
Dispositivos y circuitos electrónicos	0.4
Diseño digital y circuitos integrados	0.8
Microprocesadores y microcontroladores	0.4
Sistemas de comunicaciones electrónicas	0.4
Análisis y sistemas de señales	1.2
Ingeniería de software y diseño de sistemas	1.2
Bases de datos, redes de datos y sistemas	0.4
Computación gráfica e inteligencia artificial	0.4
Estática, cinemática y dinámica	0.4
Resistencia de materiales	0.4
Hidráulica y neumática	0.4
Mecánica de fluidos	0.4
Fisicoquímica y Termodinámica	0.8

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Química inorgánica	0.4
Química orgánica	0.8
Operaciones unitarias	1.61
Estática, cinemática y dinámica	0.4
Estática, cinemática y dinámica	0.8
Electricidad y magnetismo	0.4
Química general	0.4
Termodinámica y termofluidos	0.4
Sistemas electromecánicos y máquinas térmicas	0.4
Mecánica de sólidos y tecnología de materiales	0.4
Procesos industriales y de manufactura	3.21
Investigación de operaciones	0.8
Sistemas de planeación y sistemas productivos	1.61
Administración de operaciones	2.01
Sistemas de calidad y seguridad	2.41
Estática, cinemática y dinámica	0.4
Ingeniería de materiales	0.4
Ingeniería de manufactura	0.4
Técnicas de programación y diseño & mantenimiento	0.4
Sistemas electrónicos lineales	0.4
Diseño mecatrónico	0.4
Robótica	1.61
Conocimiento en agronomía	0.4
Manejo sustentable	0.4
No aplica para la empresa	55.82
Total	100
Quantitativo: estadístico	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva	23.69
Conocimiento y manejo básico de probabilidad	30.12
Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística	8.84
Conocimiento y manejo básico de econometría	5.62
Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana	5.22
Conocimiento y manejo básico de geoestadística	5.22
No aplica para la empresa	21.29
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

Cuantitativo: matemático	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales	22.09
Conocimiento y manejo básico de topología matemática	11.65
Conocimiento y manejo básico de álgebra	20.48
Conocimiento y manejo básico de cálculo	28.11
No aplica para la empresa	17.67
Total	100

Cuantitativo: análisis de datos	Porcentaje
Saber buscar datos	36.55
Construcción de bases de datos	15.26
Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de los datos	17.67
Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables	8.84
Minería de datos en bases ya existentes	9.64
No aplica para la empresa	12.05
Total	100

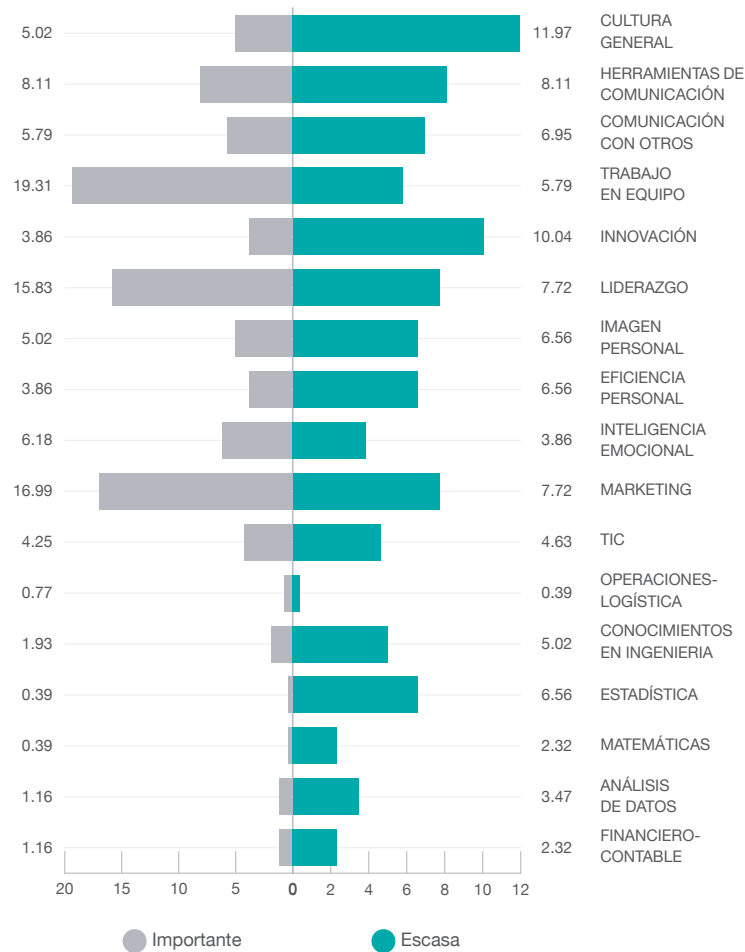
Cuantitativo: financiero-contable	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos	9.64
Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras	8.43
Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas	4.02
Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles	0.4
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	12.45
Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos	12.45
Elaboración y administración de presupuestos	16.87
Conocimiento y manejo básico de modelos financieros	5.62
Valuación de proyectos	8.84
No aplica para la empresa	21.29
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Gráfica 8.47 Porcentaje de entrevistados del área de Mercadotecnia y Ventas que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Gráficas del 8.48 al 8.64 Porcentaje de entrevistados del área de Mercadotecnia y Ventas que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Pregunta 16, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral	5.41
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	9.65
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento	18.92
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y/o maquinaria específica	33.59
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	28.19
No aplica para la empresa	4.25
Total	100

Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	35.14
Comunicación oral en español	43.24
Comunicación escrita en inglés	6.56
Comunicación oral en inglés	4.25
Comunicación en otro idioma, en general	0.77
Capacidad de síntesis de información	9.65
No aplica para la empresa	0.39
Total	100

Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	35.52
Entendimiento de otras culturas y costumbres	9.27
Entrenar talento	8.49
Dar y recibir retroalimentación	13.9
Hablar eficazmente en público	21.24
Argumentación lógica y clara	11.2
No aplica para la empresa	0.39
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	24.32
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	22.78
Antepone los objetivos del equipo ante los personales	6.18
Comunicación asertiva	13.9
Saber escuchar a los demás	13.9
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	7.72
Coordinación de equipos de trabajo	11.2
Total	100

Innovación y emprendimiento	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en procesos y/o producto	16.99
Detección de nuevas oportunidades de negocio	24.71
Implementación de nuevos proyectos	18.53
Generación de nuevas ideas	21.24
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	10.81
Desarrollo de alianzas estratégicas	7.34
No aplica para la empresa	0.39
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	29.34
Confianza en sí mismo	22.39
Sentido de responsabilidad	25.1
Iniciativa o proactividad	12.36
Capacidad para motivar a los demás	10.04
No aplica para la empresa	0.77
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	28.19
Puntualidad	19.69
Saber tratar a un cliente	35.91
Carisma	4.25
Aspecto físico	2.32
Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa	6.18

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Modales congruentes con la empresa	3.09
No aplica para la empresa	0.39
Total	100
Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	17.76
Eficacia al trabajar bajo presión	35.91
Tolerancia a la frustración	6.95
Planeación de tareas	11.2
Resolución de problemas	13.51
Disposición para aprender	6.18
Rápido aprendizaje	8.11
No aplica para la empresa	0.39
Total	100
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	18.53
Auto-motivación	11.97
Empatía	7.34
Atención al detalle	18.53
Pensamiento lógico y ágil	14.67
Discreción en uso de información confidencial	12.36
Posee metas personales y profesionales	6.18
Respeto jerarquías	6.18
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales a largo plazo	4.25
Total	100
Marketing y ventas	Porcentaje
Investigación de mercados	17.76
Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia	9.65
Habilidad para vender	47.88
Conocimiento y manejo básico de encuestas	3.47

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Conducción de grupos de enfoque	5.02
Conocimiento y uso de CRM (<i>Customer Relationship Management</i>)	1.16
Administración de redes sociales	3.47
Organización eficaz de eventos	2.7
Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior	2.32
Destreza en diseño gráfico	2.7
No aplica para la empresa	3.86
Total	100

TIC	Porcentaje
Programación (especificar el lenguaje)	8.49
Diseño de sitios de internet (programación)	6.18
Administración de redes (<i>hardware</i>)	8.49
Desarrollo de apps	5.79
Administración de bases de datos	16.22
Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G	3.86
Mantenimiento y reparación de <i>hardware</i>	1.16
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Acces, Outlook, Internet, etc.	39.38
Paquetería Avanzada	0.77
Encriptación y seguridad informática	3.86
No aplica para la empresa	5.79
Total	100

Operación y logística	Porcentaje
Pensamiento de sistemas	11.2
Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)	5.79
Diseño/ingeniería de producto	11.58
Administración, planeación y pronóstico de inventarios	28.57
Valuación de procesos	12.74
Conocimiento de cadena de suministro	8.49
Administración de proveedores (<i>procurement</i>)	11.58
No aplica para la empresa	10.04
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Conocimientos de ingeniería	Porcentaje
Estática estructural	0.39
Mecánica de suelos	0.39
Diseño de concreto	0.39
Análisis y diseño de estructuras	0.77
Mecánica de fluidos	0.39
Hidráulica de máquinas	0.77
Operaciones de construcción	0.39
Hidráulica y neumática	1.54
Diseño de maquinaria y de elementos de	0.39
Circuitos y máquinas eléctricas	1.16
Generación de electricidad	0.39
Sistemas de distribución	0.77
Estática, cinemática y dinámica	0.77
Electricidad y magnetismo	0.39
Teoría electromagnética, óptica y acústica	0.39
Electricidad y electrónica industrial	0.39
Estática, cinemática y dinámica	0.77
Dispositivos y circuitos electrónicos	1.16
Ingeniería de software y diseño de sistemas	0.77
Lenguajes de programación y compiladores	0.39
Bases de datos, redes de datos y sistemas	1.54
Computación gráfica e inteligencia artificial	0.39
Estática, cinemática y dinámica	0.39
Química inorgánica	0.39
Química orgánica	1.16
Estática, cinemática y dinámica	0.39
Estática, cinemática y dinámica	0.39
Electricidad y magnetismo	0.39
Termodinámica y termofluidos	0.39
Procesos industriales y de manufactura	0.77
Investigación de operaciones	0.77
Sistemas de planeación y sistemas productivos	1.16
Estudio del trabajo e ingeniería económica	1.93
Administración de operaciones	1.93

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Sistemas de calidad y seguridad	0.77
Mecánica de sólidos y mecánica de fluid	0.39
Ingeniería de materiales	0.39
Sistemas electrónicos lineales	0.39
No aplica para la empresa	73.36
Total	100

Cuantitativo: estadístico	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva	23.17
Conocimiento y manejo básico de probabilidad	30.5
Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística	9.65
Conocimiento y manejo básico de econometría	8.49
Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana	3.09
Conocimiento y manejo básico de geoestadística	5.02
No aplica para la empresa	20.08
Total	100

Cuantitativo: matemático	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales	11.58
Conocimiento y manejo básico de topología matemática	12.74
Conocimiento y manejo básico de álgebra	19.69
Conocimiento y manejo básico de cálculo	39.77
No aplica para la empresa	16.22
Total	100

Cuantitativo: análisis de datos	Porcentaje
Saber buscar datos	46.33
Construcción de bases de datos	14.29
Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de los datos	16.99
Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables	9.27
Minería de datos en bases ya existentes	6.56
No aplica para la empresa	6.56
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

MERCADOTECNIA Y VENTAS

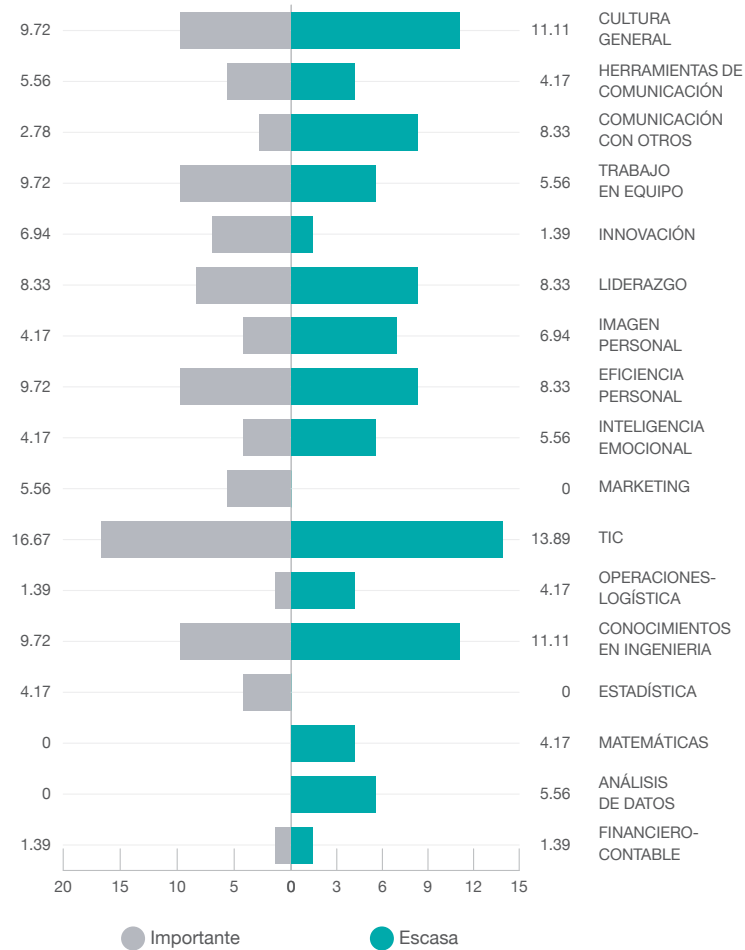
Cuantitativo: financiero-contable	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos	8.88
Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras	11.58
Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas	5.79
Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles	3.09
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	18.92
Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos	6.18
Elaboración y administración de presupuestos	24.32
Conocimiento y manejo básico de modelos financieros	7.72
Valuación de proyectos	5.79
No aplica para la empresa	7.72
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Gráfica 8.65 Porcentaje de entrevistados del área de Sistemas y tecnología que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Gráficas del 8.66 al 8.82 Porcentaje de entrevistados del área de Sistemas y Tecnología que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Pregunta 16, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPE 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral	6.94
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	8.33
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento	13.89
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y/o maquinaria específica	43.06
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	22.22
No aplica para la empresa	5.56
Total	100

Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	29.17
Comunicación oral en español	25
Comunicación escrita en inglés	15.28
Comunicación oral en inglés	4.17
Comunicación en otro idioma, en general	8.33
Capacidad de síntesis de información	16.67
No aplica para la empresa	1.39
Total	100

Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	37.5
Entendimiento de otras culturas y costumbres	8.33
Entrenar talento	11.11
Dar y recibir retroalimentación	11.11
Hablar eficazmente en público	6.94
Argumentación lógica y clara	25
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	27.78
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	13.89
Anteponer los objetivos del equipo ante los personales	12.5
Comunicación asertiva	12.5
Saber escuchar a los demás	6.94
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	11.11
Coordinación de equipos de trabajo	13.89
No aplica para la empresa	1.39
Total	100

Innovación y emprendimiento	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en procesos y/o producto	22.22
Detección de nuevas oportunidades de negocio	15.28
Implementación de nuevos proyectos	22.22
Generación de nuevas ideas	20.83
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	9.72
Desarrollo de alianzas estratégicas	5.56
No aplica para la empresa	4.17
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	26.39
Confianza en sí mismo	18.06
Sentido de responsabilidad	27.78
Iniciativa o proactividad	12.5
Capacidad para motivar a los demás	11.11
No aplica para la empresa	4.17
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	19.44
Puntualidad	29.17
Saber tratar a un cliente	23.61
Carisma	5.56

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Aspecto físico	1.39
Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa	12.5
Modales congruentes con la empresa	6.94
No aplica para la empresa	1.39
Total	100
Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	16.67
Eficacia al trabajar bajo presión	33.33
Tolerancia a la frustración	13.89
Planeación de tareas	4.17
Resolución de problemas	8.33
Disposición para aprender	15.28
Rápido aprendizaje	8.33
Total	100
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	16.67
Auto-motivación	12.5
Empatía	5.56
Atención al detalle	12.5
Pensamiento lógico y ágil	20.83
Discreción en uso de información confidencial	12.5
Posee metas personales y profesionales	9.72
Respeto jerarquías	4.17
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales a largo plazo	1.39
No aplica para la empresa	4.17
Total	100
Marketing y ventas	Porcentaje
Investigación de mercados	13.89
Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia	6.94
Habilidad para vender	15.28
Conocimiento y manejo básico de encuestas	11.11
Conducción de grupos de enfoque	2.78

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Conocimiento y uso de CRM (<i>Customer Relationship Management</i>)	4.17
Administración de redes sociales	8.33
Organización eficaz de eventos	4.17
Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior	5.56
Destreza en diseño gráfico	12.5
No aplica para la empresa	15.28
Total	100
TIC	Porcentaje
Programación (especificar el lenguaje)	11.11
Diseño de sitios de internet (programación)	9.72
Administración de redes (<i>hardware</i>)	5.56
Desarrollo de apps	5.56
Administración de bases de datos	15.28
Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G	8.33
Mantenimiento y reparación de <i>hardware</i>	1.39
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Acces, Outlook, Internet, etc.	30.56
Paquetería Avanzada	1.39
Encriptación y seguridad informática	6.94
No aplica para la empresa	4.17
Total	100
Operación y logística	Porcentaje
Pensamiento de sistemas	19.44
Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)	8.33
Diseño/ingeniería de producto	11.11
Administración, planeación y pronóstico de inventarios	19.44
Valuación de procesos	12.5
Conocimiento de cadena de suministro	5.56
Administración de proveedores (<i>procurement</i>)	9.72
No aplica para la empresa	13.89
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Conocimientos de ingeniería	Porcentaje
Electricidad y magnetismo	1.39
Análisis y tratamiento de señales	1.39
Hidráulica y neumática	1.39
Circuitos y máquinas eléctricas	1.39
Sistemas de Control de potencia y distribución	1.39
Estática, cinemática y dinámica	1.39
Estructura y programación de computador	5.56
Microcomputadoras y arquitectura de compuestos	1.39
Análisis y sistemas de señales	1.39
Ingeniería de software y diseño de sistemas	9.72
Bases de datos, redes de datos y sistemas	6.94
Computación gráfica e inteligencia artificial	2.78
Operaciones unitarias	1.39
Sistemas de comunicación óptica	1.39
Investigación de operaciones	1.39
Sistemas de planeación y sistemas productivos	1.39
Sistemas de calidad y seguridad	1.39
Diseño de mecanismos y elementos de máquinas	1.39
Circuitos digitales y sistemas de control	1.39
Conocimiento en agronomía	1.39
No aplica para la empresa	52.78
Total	100

Cuantitativo: estadístico	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva	30.56
Conocimiento y manejo básico de probabilidad	23.61
Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística	4.17
Conocimiento y manejo básico de econometría	5.56
Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana	2.78
Conocimiento y manejo básico de geoestadística	6.94
No aplica para la empresa	26.39
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Cuantitativo: matemático	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales	26.39
Conocimiento y manejo básico de topología matemática	11.11
Conocimiento y manejo básico de álgebra	16.67
Conocimiento y manejo básico de cálculo	22.22
No aplica para la empresa	23.61
Total	100

Cuantitativo: análisis de datos	Porcentaje
Saber buscar datos	36.11
Construcción de bases de datos	20.83
Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de los datos	19.44
Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables	2.78
Minería de datos en bases ya existentes	9.72
No aplica para la empresa	11.11
Total	100

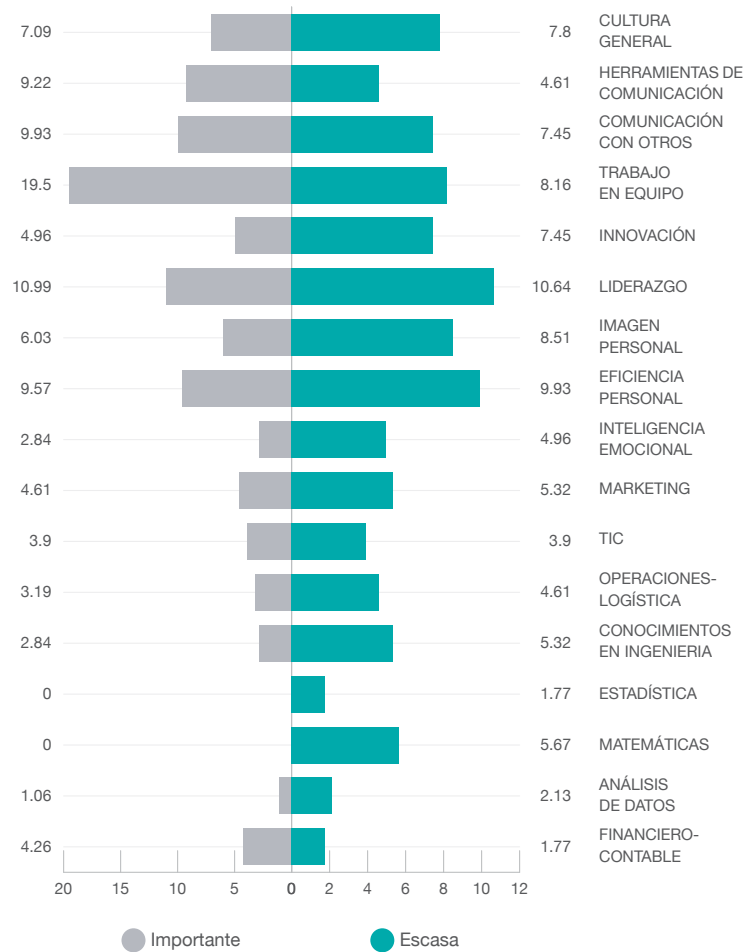
Cuantitativo: financiero-contable	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos	19.44
Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras	4.17
Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas	12.5
Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles	2.78
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	8.33
Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos	5.56
Elaboración y administración de presupuestos	9.72
Conocimiento y manejo básico de modelos financieros	8.33
Valuación de proyectos	6.94
No aplica para la empresa	22.22
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Gráfica 8.83 Porcentaje de entrevistados del área de Administración y Dirección que consideró cada categoría de competencias como la más importante y la más escasa.



Preguntas 16_1 y 16_1_1, Cuestionario de Áreas, ENCOPI 2014.

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Gráficas del 8.84 al 8.100 Porcentaje de entrevistados del área de Administración y Dirección que consideró cada competencia como la más importante dentro de su categoría.

Fuente: Pregunta 16, Cuestionario de Recursos Humanos, ENCOPI 2014

Unidades: Porcentajes

Cultura General	Porcentaje
Conocimientos básicos sobre análisis político-electoral	4.61
Conocimientos básicos sobre análisis legal y regulatorio	13.12
Conocimientos básicos sobre reclutamiento y selección de talento	15.25
Conocimientos básicos sobre uso de equipo y/o maquinaria específica	30.5
Conocimientos básicos sobre administración de proyectos	34.4
No aplica para la empresa	2.13
Total	100
Herramientas de comunicación	Porcentaje
Comunicación escrita en español	37.59
Comunicación oral en español	32.98
Comunicación escrita en inglés	3.55
Comunicación oral en inglés	6.74
Comunicación en otro idioma, en general	3.55
Capacidad de síntesis de información	14.18
No aplica para la empresa	1.42
Total	100
Comunicación con otros	Porcentaje
Capacidad de negociación y resolución de conflictos	42.2
Entendimiento de otras culturas y costumbres	9.22
Entrenar talento	6.03
Dar y recibir retroalimentación	8.87
Hablar eficazmente en público	11.7
Argumentación lógica y clara	21.28
No aplica para la empresa	0.71
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Trabajo en equipo	Porcentaje
Distribución de tareas en el equipo de trabajo	25.89
Negociación y resolución de conflictos al interior del equipo	18.79
Antepone los objetivos del equipo ante los personales	9.22
Comunicación asertiva	17.02
Saber escuchar a los demás	10.28
Auto-conocimiento de fortalezas y debilidades	7.09
Coordinación de equipos de trabajo	11.7
Total	100

Innovación y emprendimiento	Porcentaje
Detección de oportunidades de mejora en procesos y/o producto	23.76
Detección de nuevas oportunidades de negocio	16.67
Implementación de nuevos proyectos	18.79
Generación de nuevas ideas	19.86
Importación o adaptación de prácticas de otros sectores	7.45
Desarrollo de alianzas estratégicas	10.99
No aplica para la empresa	2.48
Total	100

Liderazgo	Porcentaje
Toma de decisiones de forma acertada y ágil	35.46
Confianza en sí mismo	17.73
Sentido de responsabilidad	23.4
Iniciativa o proactividad	10.64
Capacidad para motivar a los demás	12.41
No aplica para la empresa	0.35
Total	100

Imagen personal	Porcentaje
Facilidad de palabra	25.18
Puntualidad	26.95
Saber tratar a un cliente	24.11

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Carisma	3.9
Aspecto físico	4.96
Vestimenta y arreglo personal congruentes con la empresa	7.8
Modales congruentes con la empresa	6.38
No aplica para la empresa	0.71
Total	100
Eficiencia personal	Porcentaje
Manejo eficiente del tiempo	21.99
Eficacia al trabajar bajo presión	26.95
Tolerancia a la frustración	6.74
Planeación de tareas	12.06
Resolución de problemas	7.45
Disposición para aprender	14.89
Rápido aprendizaje	8.16
No aplica para la empresa	1.77
Total	100
Inteligencia emocional	Porcentaje
Apego a procedimientos	25.18
Auto-motivación	10.28
Empatía	6.03
Atención al detalle	9.22
Pensamiento lógico y ágil	15.25
Discreción en uso de información confidencial	12.77
Posee metas personales y profesionales	7.09
Respeto jerarquías	8.87
Saber iniciar y mantener relaciones profesionales a largo plazo	3.55
No aplica para la empresa	1.77
Total	100
Marketing y ventas	Porcentaje
Investigación de mercados	14.89
Generación y ejecución de campañas de mercadotecnia	12.77
Habilidad para vender	30.14

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Conocimiento y manejo básico de encuestas	4.26
Conducción de grupos de enfoque	3.9
Conocimiento y uso de CRM (<i>Customer Relationship Management</i>)	0.71
Administración de redes sociales	6.74
Organización eficaz de eventos	4.26
Manejo eficaz de relaciones públicas hacia el exterior	9.22
Destreza en diseño gráfico	2.48
No aplica para la empresa	10.64
Total	100

TIC	Porcentaje
Programación (especificar el lenguaje)	10.64
Diseño de sitios de internet (programación)	7.8
Administración de redes (<i>hardware</i>)	8.87
Desarrollo de apps	1.77
Administración de bases de datos	17.02
Administración de infraestructura avanzada de telecomunicaciones: 4G	4.26
Mantenimiento y reparación de <i>hardware</i>	3.55
Paquetería básica: Word, Excel, PowerPoint, Acces, Outlook, Internet, etc.	33.33
Paquetería Avanzada	6.38
Encriptación y seguridad informática	6.38
Total	100

Operación y logística	Porcentaje
Pensamiento de sistemas	15.25
Implementación de calidad total (Six Sigma, Kaizen...)	6.38
Diseño/ingeniería de producto	8.51
Administración, planeación y pronóstico de inventarios	29.43
Valuación de procesos	11.35
Conocimiento de cadena de suministro	7.45
Administración de proveedores (<i>procurement</i>)	12.41
No aplica para la empresa	9.22
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Conocimientos de ingeniería	Porcentaje
Estática estructural	0.71
Resistencia de materiales	0.35
Geotecnia y Geomática	0.35
Mecánica de suelos	1.06
Mecánica de fluidos	0.35
Operaciones de construcción	0.35
Electricidad y magnetismo	0.35
Resistencia de materiales	1.06
Hidráulica y neumática	0.71
Mecánica de fluidos y de sólidos	0.35
Circuitos eléctricos y electrónicos	0.35
Diseño de recipientes a presión	0.35
Diseño de maquinaria y de elementos	1.06
Física de semiconductores	0.35
Circuitos y máquinas eléctricas	2.13
Generación de electricidad	0.35
Estática, cinemática y dinámica	0.35
Dispositivos y circuitos electrónicos	0.71
Diseño digital y circuitos integrados	0.35
Sistemas de control	0.35
Estática, cinemática y dinámica	0.35
Química y estructura de materiales	0.35
Estructura y programación de computador	1.06
Análisis y sistemas de señales	0.35
Ingeniería de software y diseño de sistemas	0.71
Lenguajes de programación y compiladores	0.35
Bases de datos, redes de datos y sistemas	3.55
Computación gráfica e inteligencia artificial	0.35
Resistencia de materiales	0.35
Química orgánica	1.77
Ingeniería de reactores químicos	0.71
Sistemas de transmisión, recepción y análisis	0.35
Química general	0.35
Termodinámica y termofluidos	0.35
Sistemas electromecánicos y máquinas térmicas	1.06

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Procesos industriales y de manufactura	0.35
Investigación de operaciones	0.35
Sistemas de planeación y sistemas productivos	0.35
Estudio del trabajo e ingeniería económica	0.35
Administración de operaciones	3.55
Sistemas de calidad y seguridad	0.35
Robótica	0.35
No aplica para la empresa	70.21
Total	100

Quantitativo: estadístico	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de estadística descriptiva	23.4
Conocimiento y manejo básico de probabilidad	30.85
Conocimiento y manejo básico de inferencia estadística	7.8
Conocimiento y manejo básico de econometría	4.26
Conocimiento y manejo básico de estadística bayesiana	4.61
Conocimiento y manejo básico de geoestadística	8.51
No aplica para la empresa	20.57
Total	100

Quantitativo: matemático	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de ecuaciones diferenciales	18.44
Conocimiento y manejo básico de topología matemática	12.77
Conocimiento y manejo básico de álgebra	20.92
Conocimiento y manejo básico de cálculo	31.91
No aplica para la empresa	15.96
Total	100

Quantitativo: análisis de datos	Porcentaje
Saber buscar datos	47.87
Construcción de bases de datos	10.64
Generar tablas, gráficas, ideas y recomendaciones a partir de los datos	16.67
Encontrar tendencias, patrones y relación entre variables	8.16
Minería de datos en bases ya existentes	6.74
No aplica para la empresa	9.93
Total	100

CAPITAL HUMANO Y EDUCACIÓN EN MÉXICO

7

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Cuantitativo: financiero-contable	Porcentaje
Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos	23.05
Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras	7.09
Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas	3.9
Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles	2.13
Conocimiento y manejo básico de contabilidad	15.25
Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos	9.57
Elaboración y administración de presupuestos	12.41
Conocimiento y manejo básico de modelos financieros	9.93
Valuación de proyectos	7.09
No aplica para la empresa	9.57
Total	100



**RECOMENDACIONES
PARA REDUCIR
LA BRECHA DE
COMPETENCIAS**

RECOMENDACIONES PARA REDUCIR LA BRECHA DE COMPETENCIAS

8

AUTORIDADES:

- Establecer mejores controles y procesos preventivos y correctivos para evitar que alguien que haya recorrido todo el sistema educativo aún tenga deficiencias en competencias básicas.
- Facilitar y agilizar sus propios procesos para aprobar y certificar de forma más rápida nuevos cursos y programas cuando tengan un enfoque en la generación y fortalecimiento de competencias.
- Recopilar, concentrar y publicar mejores prácticas y casos exitosos en la generación y fortalecimiento de competencias a nivel nacional e internacional.
- Recopilar, concentrar y publicar mejores prácticas y casos exitosos de enseñanza de competencias para que los profesores puedan reorientar sus clases y experiencias hacia un mayor énfasis en el desarrollo de competencias.
- Procurar que las IES que requieran acreditar programas o cursos describan y publiquen las competencias que los estudiantes habrán desarrollado al concluir el programa.
- Si bien hay una escasez importante de competencias “duras”, el hecho de que las “suaves” hayan resultado más señaladas en nuestro estudio sugiere que hay que reenfoque el contenido de los programas y cursos hacia un desarrollo más intenso de éstas.
- Realizar encuestas y estudios periódicos sobre la situación actual de las competencias en el país, particularmente entre los jóvenes. Poner esta información a disposición de estudiantes, padres de familia, áreas de recursos humanos e IES.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES):

- Publicar promedios de efectividad o éxito de estudiantes y graduados en la búsqueda de trabajo, sueldos obtenidos y empresas e industrias donde los egresados encuentran opciones de colocación como becarios o de tiempo completo.
- Sustituir los mecanismos que actualmente se utilizan para evaluar y elegir prácticas profesionales (sueldo, ubicación u horario) por otros que contemplen cuáles competencias desarrollará el practicante en ellas.
- Además de ofrecer información sobre las materias que forman parte del tronco en común, los programas y planes de estudio deberán poder identificar sus “competencias en común”.
- Rediseñar el funcionamiento de sus oficinas de bolsa de trabajo. Esto es, que en lugar de ser “pasivas” y recibir solamente información de las empresas, se vuelva auténticas promotoras de estudiantes y egresados.
- Que integrantes de las oficinas de bolsa de trabajo y de las áreas de vinculación tengan un asiento en los comités y consejos en donde se diseñan, evalúan, actualizan y modifican programas de estudio.
- De la misma forma en que en varias IES evalúan por medio de exámenes departamentales o generales el aprendizaje de ciertos conocimientos mínimos, realizar lo mismo pero con respecto a competencias.
- Debido a que el contexto ideal para fortalecer competencias “suaves” son las prácticas profesionales, integrar el desempeño que el estudiante tenga en estas a su evaluación final (titulación) del programa.

EMPRESAS:

- El hecho de que tan sólo 32 por ciento de las empresas entrevistadas haya tenido algún tipo de vinculación, pero que 87 por ciento lo haya considerado valioso, sugiere que lo que hay que promover es la organización de dichas prácticas. Ahí es donde las empresas habrían de concentrar sus esfuerzos.
- Debido a que las empresas entrevistadas señalan que uno de los problemas que enfrentan para contratar jóvenes

RECOMENDACIONES PARA REDUCIR LA BRECHA DE COMPETENCIAS

8

es su falta de experiencia –27 por ciento lo dijo–, existe un incentivo para que colaboren con las IES y ayuden a generar más y mejores experiencias de prácticas profesionales.

- En la actualidad, la mayoría de las iniciativas de vinculación y capacitación que realizan las empresas se hacen de forma aislada o a nivel empresa. Con el fin de mejorar y estandarizar prácticas y procesos, lo ideal es que éstas se definan a nivel cámara o industria y se implementen a nivel empresa.
- Para evitar que algunas empresas se beneficien de lo que otras invierten, lo ideal es que en lugar de que la capacitación se realice adentro de las empresas suceda dentro de los programas de las IES.
- Transparencia e información sobre oportunidades y opciones de prácticas laborales. En especial ofrecer información no sólo sobre la compensación económica y las condiciones del trabajo, sino también sobre el tipo de acciones que realizarán y competencias que los participantes podrán desarrollar.
- Generar mecanismos de comunicación internos (recursos humanos) y externos (cámaras) que permitan compartir con agilidad y claridad los cuellos de botella que en materia de competencias están encontrando.
- Durante la conducción de entrevistas para este estudio, así como al comparar las respuestas obtenidas, detectamos que el área de recursos humanos no siempre comparte la visión y necesidades de las demás áreas. Creemos que hay mucho por hacer para que dentro de las empresas tampoco exista una brecha entre lo que el área de recursos humanos selecciona y lo que las otras áreas necesitan.



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

9

La situación actual de la educación en México se puede describir como la forma de un embudo: hay menos jóvenes matriculados en la educación superior que lo que, tanto demográficamente como por las necesidades del país, deberían estarlo; de los que están matriculados, muy pocos realmente acceden a un programa de calidad y aprovechan al máximo los recursos y herramientas que se les ofrecen, y pocos de esos adquieren o fortalecen las competencias que los harían atractivos para el mundo laboral.

En México, al igual que en el mundo, existe una brecha importante entre la oferta y la demanda de competencias. Dentro de las muchas causas que han producido y agrandado esta situación en los últimos años se encuentra que la velocidad a la que se desarrollan y aplican los avances tecnológicos no es la misma con la que las instituciones de educación superior (IES) ajustan sus programas, materias y recursos educativos. En otras palabras, la demanda por ciertas competencias supera la capacidad para desarrollarlas o fortalecerlas. Nuestro estudio encontró que a nivel nacional la brecha entre la oferta y demanda de competencias es de 26 por ciento.

De las varias maneras en que se puede analizar y abordar este problema, creemos que el enfoque al que se le debe dar prioridad es aquel basado en el análisis, generación y distribución de información relacionada con, entre otros puntos, qué son y para qué sirven las competencias; cuáles son las competencias que por área, sector y estado son más y menos importantes, a la vez que escasas, y el diseño y evaluación de programas educativos y de capacitación con un mayor énfasis en la generación y desarrollo de competencias. Este proyecto es un primer paso en esa dirección.

En México vemos información mixta, pues por una parte hay competencias que están focalizadas en ciertos estados y áreas dentro de una empresa, mientras que también vemos algunas competencias que son comunes y transversales en todos los estados y áreas.

Uno de los resultados más graves que hemos encontrado como país es que, en la opinión de las empresas, coexisten en todo el territorio, así como en todas las áreas, una escasez de competencias básicas (“comunicación oral” y “comunicación escrita”) y de competencias más sofisticadas (“uso de maquinaria” y “conocimientos básicos de administración”). Mientras que la falta de las primeras señala que hay algo que no estamos haciendo bien en nuestro sistema educativo, la segunda muestra que no estamos generando las competencias necesarias para poder impulsar y realizar procesos productivos de vanguardia. Encontramos también que en términos de competencias “duras” y “suaves” la información de las empresas nos muestra a un México que le asigna una mayor importancia a las habilidades “suaves” (siete de cada diez empresas así lo señalaron). Por último, a pesar de que por lo menos en las últimas dos décadas se han dado iniciativas en torno al mejoramiento del dominio del idioma inglés, en la opinión de las empresas aún estamos lejos de que la mayoría de los universitarios tenga un uso realmente funcional del idioma.

Si bien una parte de este proyecto es meramente descriptiva –ofrecer información acerca de las competencias que son más importantes y escasas–, hemos aprovechado la comunicación que hemos establecido con empresas y organismos gremiales para explorar iniciativas que contribuyan a reducir esta brecha. Entre ellas, consideramos que la vinculación efectiva entre empresas e IES es la que tiene un mayor potencial. La tiene porque las empresas que ya están participando en este tipo de iniciativas –así lo muestran nuestros datos– han visto en la vinculación a una gran aliada para mejorar el capital humano que atraen, reclutan y desarrollan. Sobre todo porque, en la opinión de las empresas,

muchas veces no contratan a jóvenes porque no tienen suficiente experiencia –27 por ciento de las empresas entrevistadas así lo señalaron. Una mayor vinculación, por lo tanto, permitiría que los jóvenes complementaran sus estudios con prácticas profesionales, lo que, por una parte, les daría la oportunidad de aplicar y reforzar sus conocimientos y, por otra, les brindaría experiencia profesional.

En el ámbito de políticas públicas creemos que, aunque es difícil aumentar la matrícula superior y aumentar o estandarizar la calidad de la oferta educativa entre las IES, consideramos que hay espacio para reenfocar esfuerzos, contenidos, recursos y programas hacia aquellas competencias que las empresas demandan urgentemente. Vale la pena resaltar que muchas de esas iniciativas no requerirían de grandes cambios a nivel institucional ni de la inversión de grandes montos en infraestructura, sino simple y sencillamente de la generación de información suficiente, de calidad y bien dirigida a cuatro destinatarios: alumnos –actuales y potenciales– de la educación superior; padres de familia; empresas (en especial sus áreas de recursos humanos) e IES (en especial sus coordinaciones de programa y departamento, como sus áreas de bolsa de trabajo y vinculación).

Hoy, gracias a los medios de comunicación, el uso de Internet y una mayor presencia de la sociedad civil, el mundo está siendo permeado por la transparencia y la información. Sin embargo, la industria de la educación, ya sea pública o privada, sigue estando caracterizada por la opacidad, donde consumidores, oferentes y terceros afectados –como las empresas– operan con pocos datos. Semejante opacidad alimenta la politización y adopción de posturas ideológicas que en nada favorecen la discusión abierta de los programas educativos. Este estudio es, por lo tanto, una invitación a la generación de información concreta que pueda ser empleada por jóvenes, padres de familia, hacedores de políticas públicas, universidades y empresas, tanto para un consumo más juicioso de la educación, como para la construcción de los nuevos acuerdos educativos que requiere el país.

EPÍLOGO

Debido a las restricciones naturales de un reporte escrito, este documento es una versión resumida de nuestros hallazgos y reflexiones. Por lo tanto, hemos colocado un sitio en internet donde están disponibles al público todos los datos y evidencia recaudada, el cual define y sustenta la existencia de una brecha entre la oferta y demanda de competencias entre los jóvenes universitarios en México, entre otros hallazgos de interés. Para más información, sugerimos consultar el mapa, los reportes, la información y las bases de datos disponibles en Profesionistas.org.mx.



Con el fin de identificar cuáles son las competencias más importantes y que resultan más escasas a las empresas se realizó una encuesta nacional¹, del 1º de junio al 25 de octubre de 2013, a directores de áreas de recursos humanos y a jefes de áreas en empresas en los 32 estados del país. Las áreas internas en las empresas donde se entrevistó fueron administración y dirección, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, mercadotecnia y ventas, y sistemas y tecnología, siempre que todas o algunas de éstas existieran al interior de las empresas. El gran total de entrevistas realizadas fue de 1,556, como se detalla más adelante en este capítulo.

EL MAPEO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Con el fin de agilizar la identificación de las competencias más importantes y más escasas entre los jóvenes universitarios a la hora del levantamiento de la encuesta, se generó un listado de 136 competencias, con la opción de que el entrevistado señalara competencias adicionales.

Al generar nuestro listado, se llevó a cabo una distinción entre competencias sociales (o “suaves”) y competencias técnicas (o “duras”). Las primeras son aquellas que involucran directamente el trabajo con otras personas, mientras que las segundas tratan sobre lo que la persona “sabe hacer” por su cuenta o con la colaboración de otros. En este segundo rubro entran, por ejemplo, investigación de mercados, administración de redes, paquetería básica (software) de oficina y manejo básico de matemáticas financieras.

En concreto, generamos siete grandes campos de competencias “suaves”, cada una desgranada en competencias más específicas, y ocho grandes campos de competencias “duras”, subdivididas a su vez en otras, para un gran total de 136 competencias.

Nuestro listado de competencias fue finalmente cotejado con los propios listados de agencias de *headhunting* internacionales, y lo que encontramos fue que en algunos casos nuestro “mapa de competencias” fue igual o todavía más detallado.

DISEÑO DE LA MUESTRA

El diseño de investigación tuvo como objetivo identificar la brecha laboral en México. Por lo tanto, la muestra se centró en empresas que llevan a cabo sus propios procesos de reclutamiento, con la intención de determinar los vacíos en la oferta de trabajo y en la educación que perciben dichas empresas. Por consiguiente, la naturaleza segmentada del planteamiento de la encuesta impidió que la muestra fuera aleatoria, puesto que las empresas debieron cumplir con los requisitos señalados más abajo.

En todo caso, dados los procesos de selección, la muestra sí incorporó un número representativo de empresas que

¹ *Realizada por la empresa Parámetro S.C.

ofrecen a los jóvenes la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Tomando en cuenta los siguientes tres factores se establecieron los requisitos de las empresas a encuestar:

Estados:

Con el fin de cuantificar la brecha regional en el sector laboral se encuestaron empresas en los 32 estados de la República. Por lo tanto, se estableció como una primera formalidad que el área encargada de las funciones de contratación, así como las instalaciones y los procesos productivos de las empresas encuestadas, estuvieran localizados en esos estados. Lo anterior, con la finalidad de hacer más riguroso el proceso de selección de empresas.

Sectores:

Utilizando información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2012 que levanta el INEGI, se identificó en cada uno de los 32 estados de nuestro país a los sectores económicos que emplean a un mayor porcentaje de jóvenes (como porcentaje del total de empleos que tienen). Para ello, se utilizaron variables de ocupación, sector y edad; y para fines de este proyecto se definió como “joven” a personas que se encuentran entre los 19 y 26 años de edad. Con base en esa información se eligieron los tres sectores que arrojaron individualmente la mayor presencia de jóvenes. La información que se obtuvo fue la siguiente:

- Sectores económicos que más gente joven emplean por estado;
- tamaño de las empresas que más jóvenes emplean;
- municipios en donde se emplea a la mayor cantidad de jóvenes;
- ocupaciones que en su mayoría desempeñan los jóvenes

Empresas:

Utilizando el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)², se seleccionó una lista de empresas a las que se invitó a participar en la encuesta. El criterio que se fijó para poder participar fue:

- (1) Pertenecer a uno de los tres principales sectores económicos que más jóvenes emplean porcentualmente;
- (2) Contar con un área de recursos humanos y con por lo menos tres de las otras cinco áreas a encuestar. Esto es, que pudiéramos obtener de ellos información sobre prácticas, empleo juvenil y habilidades a nivel recursos humanos, pero también al nivel de las otras áreas³.

² El SCIAN contempla 22 sectores económicos que engloban el ámbito en donde se desarrolla la actividad económica de la industria o empresa. Los sectores que utiliza la ENOE son los mismos que define y clasifica el SCIAN.

³ En ciertas ocasiones algunas empresas pequeñas tenían bajo el control de un solo directivo dos o más áreas funcionales. Cuando era el caso, dichas empresas se eliminaron de la muestra por no cumplir con los requisitos establecidos en el proceso de selección.

Debido a que la participación era voluntaria, la muestra de empresas no fue aleatoria ni puede, por lo tanto, tener representatividad estadística. Sin embargo, el objetivo de esta investigación fue obtener la mejor y mayor información posible y con ella poder extraer recomendaciones viables y operativas. En total entrevistamos a 481 empresas y se realizaron un total de 1,556 entrevistas.

Diseño del cuestionario

Con el objetivo de obtener información general y particular sobre la importancia y escasez de habilidades específicas que más demanda el mercado laboral, se diseñaron herramientas para obtener esa información de una forma clara y precisa. Con el fin de complementar esta información, también se introdujeron en el cuestionario preguntas sobre vinculación con IES, percepción de la educación superior, recomendaciones a los jóvenes y otros puntos.

El diseño y elaboración de este cuestionario comenzó con una revisión exhaustiva de otras herramientas y encuestas comparables, y se realizaron entrevistas informativas en una multitud de empresas y áreas. Una vez que se obtuvo una versión preliminar del cuestionario, se validó su contenido y diseño con expertos en el levantamiento de encuestas utilizando también indicadores cualitativos para validar la herramienta. Finalmente se comparó esta nueva metodología con aquella empleada por algunas agencias de *headhunting* internacionales.

Para el levantamiento se utilizaron dos cuestionarios: (a) el “Cuestionario para Recursos Humanos” y (b) el “Cuestionario para Áreas (Administración y Dirección, Operación y Producción, Mercadotecnia y Ventas y Sistemas y Tecnología)”. La idea de utilizar dos cuestionarios se debió a que desde la etapa de diseño de este proyecto identificamos que la percepción, prioridades, vocabulario y procesos a menudo no son los mismos entre recursos humanos y las otras áreas.

En general, los dos cuestionarios son similares. El cuestionario que se aplicó al área de recursos humanos cuenta con 64 preguntas y el de las áreas específicas cuenta con 51 preguntas; ambos tienen como objetivo dar a conocer cuáles son las competencias más importantes y más escasas para las empresas. La principal diferencia entre ambos es que el cuestionario de áreas cuenta con una sección más detallada sobre competencias específicas.

Levantamiento de la encuesta

Previo al levantamiento de la encuesta llevamos a cabo pruebas piloto en el área metropolitana de la ciudad de México y en algunas ciudades de provincia. La finalidad de estas pruebas piloto fue (1) probar los instrumentos de captura de información y (2) evaluar la experiencia, logística, funcionamiento y resultados de las entrevistas. Con estos resultados se capacitó a los encuestadores en una serie de talleres y se volvieron a hacer pruebas piloto con ellos. Por último, junto con los cuestionarios se generaron recomendaciones y guías, todo con el fin de minimizar errores y problemas durante el levantamiento.

Este se programó con base en un mínimo de empresas a encuestar utilizando el siguiente criterio: considerando las 32 entidades federativas y los tres sectores que se eligieron en cada una se encuestó un total de cinco empresas por sector, lo que dio como resultado que se entrevistaran a 481 empresas.

Debido a que en algunos estados se presentaron problemas de disponibilidad de tiempo por parte de los directivos, un porcentaje pequeño de encuestas se continuaron vía telefónica con el fin de dar mayor flexibilidad al levantamiento.

Por otra parte, el levantamiento de la encuesta en el estado de Guerrero desafortunadamente coincidió con los daños ocasionados por los fenómenos meteorológicos Ingrid y Manuel en septiembre de 2013, por lo que, dadas las dificultades a las que se enfrentó el equipo de levantamiento, únicamente fue posible encuestar en dos de los tres principales sectores.

Interpretación de los términos “importantes” y “escasas”.

Se midió la brecha laboral en México tomando en consideración las competencias que se señalaron como las más importantes y las más necesitadas por las empresas. Tanto para la lista de las competencias generales como para la de las competencias específicas se pidió al encuestado enumerar en orden jerárquico las competencias que le parecían más importantes para laborar en la empresa; después, se repitió el mismo ejercicio al reemplazar el criterio de importancia por el de escasez. Por lo tanto, la brecha laboral se vio reflejada en aquellas competencias que resultaron importantes para las empresas, pero que a la vez han resultado difíciles de encontrar entre los jóvenes profesionistas.



A pesar de que la matrícula en educación primaria es elevada, México aún se enfrenta a altos niveles de deserción en la educación media superior. De cada 100 niños que ingresan a la educación primaria sólo 84 terminarán la secundaria. Peor aún, según la SEP, se estima que de esos 100 únicamente 63 concluirán el bachillerato¹. Por lo tanto, es evidente que México aún enfrenta problemas de deserción escolar, especialmente en los niveles más avanzados de educación.

Al enfocarnos en la educación superior encontramos que la matrícula para el ciclo 2012-2013 fue de 3,300,348 jóvenes. La cobertura para este nivel educativo es de 25 por ciento, lo cual quiere decir que de cada 100 jóvenes entre la edad de 18 y 23 años únicamente 25 se encuentran estudiando un programa de licenciatura, carrera técnica o posgrado². Es muy importante señalar que estos datos sólo mencionan el número de egresados que existen y no dicen nada acerca de (a) la calidad de la preparación con la que egresan o (b) si los programas de donde egresan –o las competencias que obtienen– son los que necesitan los egresados y México, como país, para ser competitivos. En muchos ámbitos, pero sobre todo en el de la educación, más no siempre es mejor.

Gráfica A2.1 – Evolución reciente de la cobertura en educación por nivel en México

Fuente: SEP
Unidades: Porcentajes



1 SEP, *Principales cifras del sistema educativo nacional 2012-2012*, pp. 32-40. Disponible en: http://fs.planeacion.sep.gob.mx/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2012_2013_bolsillo.pdf.

2 SEP, *Principales cifras del sistema educativo nacional 2012-2012*, p. 52. Disponible en: http://fs.planeacion.sep.gob.mx/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2012_2013_bolsillo.pdf.

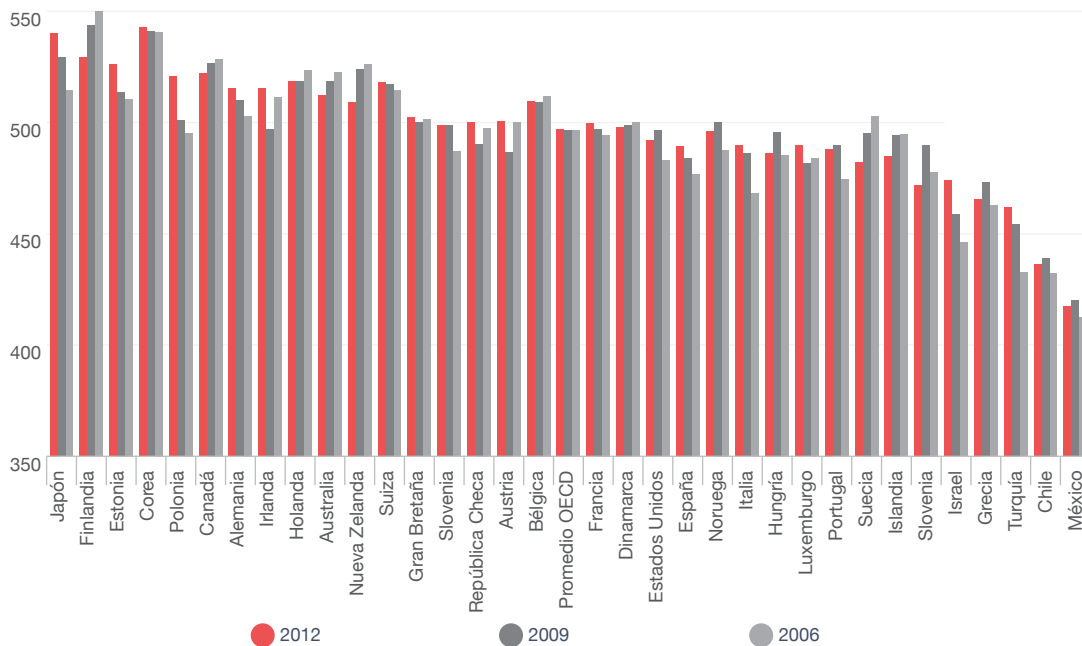
CALIDAD

Con respecto a la calidad, la evidencia señala que estamos lejos de los niveles que son necesarios para generar el tipo de capital humano que requieren los retos económicos y sociales a los que nos enfrentamos. De 100 estudiantes que ingresan a la educación primaria, se estima que únicamente 30 de ellos obtendrán las competencias y los conocimientos necesarios para integrarse a la educación superior y posteriormente, al mercado laboral³.

México ocupa el lugar 53 entre 65 países o economías evaluadas por el Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA) 2012⁴ y el último lugar de los 33 países de la OCDE.

Gráfica A2.2 – Comparativo de resultados históricos: México vs. el mundo. PISA. Promedios matemáticas, ciencias y español

Fuente: PISA
Unidades: Puntaje



3 Utilizando cifras de EXCALE y PISA 2012.

4 El Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA) es un estudio comparativo, coordinado por la OCDE, del nivel de habilidades que han adquirido los estudiantes en dominios claves como Lectura, Ciencias y Matemáticas. En ese sentido, la prueba PISA incorpora un enfoque de competencias como el expuesto en este estudio, puesto que va más allá del simple aprendizaje de conceptos al evaluar la adquisición por parte del alumno de las habilidades necesarias.

Como puede apreciarse en las gráficas anteriores, México no sólo obtuvo un puntaje significativamente bajo en comparación con los demás países de la OCDE, sino que a su vez los avances en materia educativa han sido imperceptibles. Si bien hubo mejoras en los puntajes de 2009 en comparación con los de 2006, los resultados PISA 2012 muestran que los esfuerzos por mejorar la calidad educativa de nuestro país han sido insuficientes.

Los resultados de PISA 2012 demuestran que 54 por ciento de los estudiantes de 15 años –que en México están en 3º de secundaria– tienen carencias o se encuentran en el nivel insuficiente en cuanto a sus competencias matemáticas (puntaje por debajo de PISA 2). De tal manera que la educación en secundaria parece ser el eslabón más débil de la educación básica en nuestro país y es, por lo tanto, a donde debemos dirigir nuestra atención para corregir el rumbo y la calidad educativa que nuestros jóvenes reciben.

Retomando el punto sobre la importancia de la educación básica, del que hablábamos en párrafos anteriores, en las gráficas podemos observar cómo el último nivel de la educación básica es uno de los “focos rojos”, pues presenta altos números de deserción y además no ha mostrado mejorías en los exámenes EXCALE.

Para 2012, a nivel secundaria 36 y 52 por ciento de los alumnos obtuvieron un puntaje insuficiente en las pruebas de español y matemáticas, respectivamente. Lo cual quiere decir que al concluir el ciclo escolar 2011-2012 más de 500,000 alumnos egresaron de la educación básica con carencias en las competencias necesarias para entrar al nivel medio superior o para ingresar al mundo laboral. De igual manera, estas carencias no han mejorado a lo largo de los años; al contrario, parece que el sistema educativo prepara jóvenes con cada vez más deficiencias. De 2006 a 2008 el porcentaje de alumnos que obtuvieron un promedio insuficiente en español incrementó en cuatro por ciento. En matemáticas, el porcentaje aumentó en dos por ciento.

Es importante señalar que no es solamente una cuestión de calificaciones o de no haber comprendido lo que dicen los libros de texto, los maestros o los propios exámenes. Lo que estas evaluaciones revelan son carencias de competencias claves para tener éxito en el futuro, ya no sólo laboral, sino incluso personal, ya que se basan en qué tan capaces son los alumnos para aplicar los conocimientos adquiridos a las situaciones que se presentan en la vida diaria. Esto se debe a que las pruebas permiten evaluar qué tanto los estudiantes desarrollan competencias importantes como la comprensión y expresión oral y escrita, la capacidad de análisis, crítica y síntesis, el pensamiento lógico y la capacidad de comprender problemas, entre muchas más, las cuales son componentes necesarios para construir un acervo de capital humano óptimo.

Lo que demuestran los datos es que en la educación en México se deben implementar mejoras desde los niveles más básicos hasta los niveles superiores. Estas mejoras deben de ir por dos caminos: en primer lugar, se debe evitar que los niños y jóvenes deserten; en segundo lugar, se debe impulsar que la educación que reciban los jóvenes sea de vanguardia y calidad para poder dotarlos de las competencias necesarias para triunfar en el vertiginoso mundo en el que vivimos. Junto con los dos puntos anteriores, consideramos que es necesario que al mismo tiempo en que se enseñan conceptos y competencias se les enseñe a los niños o jóvenes, según corresponda, para qué sirven estos conocimientos y como más adelante éstos les serán muy útiles en su vida personal y profesional.

ENCUESTA DE
**COMPETENCIAS
PROFESIONALES**
2014

cidac.org

 [@CIDAC](https://twitter.com/CIDAC)

 [/cidac.org](https://www.facebook.com/cidac.org)

 [/CIDACI](https://www.youtube.com/CIDACI)

capitalhumano.cidac.org

