



Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas

Salas Torres, Luis Horacio¹; Aguilera Mancilla, Gabriel²; Gutiérrez González, Leonor³

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, luissalastorres@uadec.edu.mx, Av. Universidad S/N
Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8320 4080

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, g.aguilera.mancilla@uadec.edu.mx, Av. Universidad S/N
Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, leonorgutierrez@uadec.edu.mx, Av. Universidad S/N
Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de publicación: Julio 2019

Resumen

En México nuestro mercado laboral se ve afectado por una problemática en donde concurren diferentes componentes. Focalizando algunos de ellos estos pueden ser una desvinculación de los planteles de Educación Superior y las empresas, la falta de oferta laboral profesional en la Región Centro del estado de Coahuila en niveles superiores de Educación, la falta de coordinación en los requerimientos básicos de capacitación para ocupar esos cargos y la falta de incentivos gubernamentales para acrecentar la contratación de profesionistas de las Instituciones de Educación Superior (IES). También podemos atribuir a la carencia de concordancia entre el nivel de calificación de un profesionista y el nivel requerido por las empresas, la idoneidad entre un perfil formado en las IES y las empresas, la falta de cobertura en habilidades profesionales y gerenciales de los profesionistas acordes con las requeridas para la empleabilidad.

Palabras clave: Empleabilidad, demanda de profesionales, oferta de profesionales, mercado de trabajo.

Abstract

In Mexico, our labor market has been affected by a problem in which different components concur. Focusing some of them may be a disconnection of the Higher Education schools and companies, the lack of professional labor supply in the Central State Region of Coahuila in higher levels of Education, the lack of coordination in the basic training requirements for occupy those positions and the lack of governmental incentives for the recognition of the hiring of professionals from higher education institutions (HEIs). We can also attribute to the lack of concordance between the level of qualification of a professional and the required level of the companies, the suitability of a profile in the IES and the companies, the lack of coverage in the professional and managerial skills of the corresponding professionals. with the needs for employability.

Key words: Employability, demand of professionals, offer of professionals, labor market.

1. INTRODUCCIÓN

La ocupación laboral es un componente fundamental no solo como sustento de vida, sino también para el crecimiento, desarrollo económico y social de cualquier entidad. Monclova Coahuila al igual que todas las comunidades del estado y país, impera este componente fundamental. Es a través de las fuentes de empleo que se obtiene ingresos económicos para cubrir necesidades individuales y familiares, para acceder a bienes y servicios que eleven la calidad de vida y cumplir aspiraciones. De aquí la importancia de las acciones y cursos de acción gubernamentales, específicamente las concernientes a la Educación Superior y sus centros de educación profesional en donde se educan jóvenes para el trabajo bajo la premisa de pertinencia al medio al que se suscriben estudiantes y empresas. En esta conjugación de variables, la misión de la Facultad de Contaduría y Administración, Unidad Norte, (FCA UN) es proporcionar profesionistas para cumplir con la demanda de empleos. Dicho profesionista es fundamental que estén en concordancia con el perfil definido por las mismas empresas, acordes a los requerimientos laborales y de competitividad ya no solo locales también internacionales y globales. Para la FCA UN no es suficiente contar con un índice mínimo de deserción y de conveniente conclusión de estudios y empleabilidad, es preciso darle intencionalidad y direccionamiento a dicha formación profesional identificado y obteniendo el perfil según las características económicas de la entidad, de sus fortalezas actuales y las oportunidades que ofrece el entorno nacional e internacional. La educación permite potenciar las habilidades y competencias de las personas (estudiantes), y es motor del desarrollo productivo. Las reformas estructurales en las curriculas de las diferentes carreras de Instituciones de Educación Superior implementadas, de manera especial la Educativa, ofrecen la oportunidad de redireccionar las estrategias que favorezcan en materia de condiciones para el crecimiento educativo, económico y productivo. La Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) y en específico la Facultad de Contaduría y Administración Unidad Norte (FCA UN) puede aprovechar la oportunidad de egresar alumnos calificados, pertinentes y bien remunerados para mejorar no solo las condiciones de sus vidas y dependientes, también las de sus centros de trabajo. Para ello es indispensable que la FCA UN realice la siguiente

investigación a fin de identificar los factores básicos y fundamentales que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas (LAE) de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova.

En años recientes el mercado laboral ha evolucionado debido a la implementación de nuevas tecnologías, la mano de obra operativa y ejecutiva, está siendo remplazada por máquinas. Esta evolución con lleva una serie de manifestaciones entre las que se encuentra un exceso de oferta de trabajadores ante un mercado de trabajo incapaz de absorber a todos los trabajadores.

De acuerdo con Rehem y Brinsco (s.f.) en su estudio proponen que los países Iberoamericanos deben procurar fortalecer la educación Técnico Profesional y el empleo, sobre todo en un mercado laboral con matices cambiantes, en el cual el empleo ha pasado de ser un elemento seguro y estable a un elemento cambiante y discontinuo. Los tradicionales empleos en los que el individuo permanecía durante largos periodos de tiempo son cosa del pasado y la rotación ha aumentado consecuentemente, es por ello que para disminuir los niveles de desempleo la sociedad en conjunto debe prestar atención a cuáles son los factores determinantes de una empleabilidad sostenible.

Para el estudio de los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Empresas, de la FCA UN. Resulta necesario definir qué factores básicos se conjugan para definir un perfil para este profesional y su empleabilidad como profesional. Además de identificar el nivel de empleabilidad de dichos profesionistas y que seguramente están determinados por múltiples factores y que varían dependiendo el contexto económico, cultura empresarial y corporativa predominante de cada localidad y de cada país, es por ello por lo que en el presente trabajo se caracterizara la empleabilidad de profesionales de Administración de Empresas del sector laboral de Monclova Coahuila.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Concepto y fundamentos

Moreno Mínguez (2015) nos dice que la empleabilidad es desde la perspectiva económica un conjunto de factores, principalmente relacionada con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador a la empresa para generar valor añadido.

De acuerdo con su Fundación para el Desarrollo de la Función de Administración de Empresas (s.f.) define la empleabilidad como la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. La empleabilidad sostenible es la capacidad de acceso al primer empleo, el mantenimiento de este y la obtención de nuevos empleos si fuera necesario (Gonzales, 2015). Por otra parte, al hablar de las competencias, se entienden como un espacio de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. Otro enfoque que se le puede dar es la habilidad de un individuo que tiene características de su comportamiento y bajo la cual orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable (González y González, 2008, p.188).

3. MÉTODO

La presente investigación es de corte exploratorio. Analiza los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Empresas, para ello se presentan algunas dimensiones que establecen los criterios para la empleabilidad, para luego, de manera sistemática se estudien una a una estas dimensiones, bajo la agrupación de valoraciones de expertos. Nuestra Población fue de 654 empresas que tenemos en Monclova y la región y tomamos una muestra de 242 empresas con un 95% de Confianza Enviamos cuestionarios a los gerentes de las empresas a través de correo electrónico con el apoyo de alumnos y de las diferentes cámaras que existen en la región (canaco, Coparmex, Canacinfra, etc.). Para la realización de lo antes mencionado se desarrolla una clasificación en base a la literatura consultada, la cual sugiere reconocimiento de estos temas por parte de los autores, quienes figuran ante este artículo como expertos y ofrecen su juicio que se refleja en la

bibliografía referenciada. Por lo que una vez recopilada dicha información, se brinda un peso ecuánime a cada valoración, y la información es tabulada, obteniendo como resultado una nueva estructura de perfil que pueda ser utilizada para la contratación de profesionales en el mercado laboral y las variables que bosquejan las relaciones empleador-empleado en el contexto nacional.

3.1 Componentes y recolección de datos

3.2 Factores personales, externos y circunstancias socio familiares.

Según Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) existen indicadores de empleabilidad los cuales se estructuran en torno a tres ejes, factores individuales, características personales y factores externos. Los autores relacionan los factores individuales con indicadores que se refieren a las variables actitudinales (dispersiones de ánimo) y actitudinales (las capacidades competenciales) que están relacionadas con las competencias laborales.

A continuación, se presentan indicadores de la empleabilidad, donde la categoría de circunstancias socio familiares son las que inciden sobre la capacidad de inserción del profesional al mundo laboral, en donde los factores externos se consideran como todos aquellos indicadores del mercado laboral que influyen de una u otra manera en la empleabilidad, así como aquellos factores personales que inciden en la oportunidad de ser empleado (Linares et al., 2012).

- Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.

- Factores externos: Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo.

- Circunstancias sociofamiliares: Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos.

De acuerdo con el estudio realizado por Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) en los instrumentos empleados por las empresas para evaluar al candidato entrevistado, los indicadores que despiertan más interés para las empresas respecto a los factores personales son las habilidades y competencias, entre estas destacan por su importancia, la iniciativa, independencia, auto organización (en la gestión del tiempo y tareas). Aquí mismo se pueden considerar aquellas habilidades sociales tales como trabajo en equipo, aceptación de críticas, habilidades sociales básicas de comunicación interpersonal y gestión del conflicto. Así como también aquellos atributos personales, como la autoestima, la tolerancia, el respeto, la tolerancia al estrés, la frustración, la responsabilidad. En cuanto a las “circunstancias personales” como otro de los indicadores que se deben medir cuando se habla de empleabilidad, son aquellos aspectos que repercuten en el individuo, condicionándolo en su lugar que ocupan en el mundo laboral, aquí se pueden mencionar como más relevantes el acceso a los recursos, acceso a redes de apoyo, y la variedad y número de éstas, la situación económica, como acceso a fuentes formales, informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, son importantes para el acceso al empleo.

Por otra parte, Moreno Mínguez (2015), resalta un factor relevante en la situación española como un elemento limitante para la empleabilidad en el mercado laboral, apuntan a las políticas laborables, provocando rigidez del mercado laboral. Existente además una segmentación del mercado laboral, incentivando el uso fuerte de la contratación temporal. Es importante mencionar que otros factores colectivos que condicionan la empleabilidad son aquellos factores de tipo; personales, laborales, del entorno socioeconómico, educativos, académicos, profesionales, socio laborables e institucionales (Fundación para el Desarrollo de la Función de Administración de Empresas, s.f.).

Según Becerra y Serna (2010), los aspectos más valorados en los procesos de selección de personal por las empresas son: las competencias y capacidades, dentro de estas se destacan las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, orientarse al cliente, liderazgo, compromiso, orientación a los resultados y esmero, proactividad, mejora continua y adaptación a los cambios, capacidad de análisis y sentido holístico,

habilidades comunicativas, dominio del inglés y del programa excel.

De acuerdo con Valero Osuna (2012) acentúa las variables curriculares más relevantes en el currículum vitae de los profesionales, en primer lugar, se encuentra la carrera que ha cursado el candidato, en segundo lugar, la opción más repetida es la vinculada a la experiencia profesional relacionada, en tercer lugar, la más señalada es la formación complementaria.

En cuanto a las características sociodemográficas relevantes más valoradas son el ámbito geográfico de procedencia o lugar de residencia del candidato es la alternativa más valorada en primer lugar, estos resultados se podrían explicar deduciendo la cercanía del domicilio del candidato al lugar del centro de trabajo como sinónimo de mayor disponibilidad, y por ende, de mayor atractivo para el empleador al tratarse de personas que no han de desplazarse grandes distancias, con lo que redundaría indirectamente tanto en la motivación como en la satisfacción del empleado con su ocupación, en segundo lugar fue la edad. (Valero, 2012, p. 48-49).

Las pruebas de selección de personal más aplicados son las pruebas psicométricas, dinámicas grupales, pruebas profesionales y entrevistas de selección. Así también, los tipos de contrato más habitual que las empresas ofrecen son contratos temporales, formativo, contrato indefinido. Siendo el contrato temporal al que más recurre la empresa. (Valero, 2012).

3.3 Factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales

Según Brown et al (2002) citado por Lessa (2002) cuando se habla de empleabilidad no se limita a una lista de habilidades predeterminadas, ya que la definición de habilidad no lo permite, la literatura considera las habilidades como las capacidades, competencias o atributos, niveles de aprendizaje entre otros. Sin embargo el termino empleabilidad siempre con lleva una serie de características que posee el individuo que le permitirá ser empleado con éxito, siendo el mismo término de carácter idealista al no considerar la importancia que emana el mercado laboral en este proceso ya que no es posible que un individuo que cuente con todas las habilidades y conocimientos requeridos sea empleado si el mercado laboral

carece de la demanda de sus habilidades y conocimientos mismos que serían insuficientes en una situación como esta.

A continuación, se enuncian algunos factores del mercado de trabajo que inciden en la empleabilidad de profesionales presentados por el centro de documentación de estudios y oposiciones (CEDE, s.f.):

- La empleabilidad de acuerdo con los diferentes sectores económicos

Cada sector de la economía posee particularidades como tener el nivel de cualificación requerido, uso de tecnologías, jornadas laborales, entre otros.

Particularidades que guiarán su propia demanda de empleo, de esta forma el estudio “Determinantes del empleo y diferencias sectoriales” realizado por Flores y Morandé (s.f.) considera el número de trabajadores asalariados ocupados para el sector Comercio, Construcción e Industria Manufacturera como variable representativa del empleo en dichos sectores.

Tanto el sector construcción como la industria manufacturera tienen un comportamiento similar, lo cual no ocurre del mismo modo para el sector Comercio. La principal explicación de la heterogeneidad del comportamiento del empleo del sector comercio es que el mismo depende del tipo de cambio real y del costo del uso de capital. Con una relación complementaria con el salario mínimo y capital. Por su parte, la industria manufacturera responde en mayor medida a cambios en el salario mínimo con movimientos inversos en el nivel de mano de obra utilizado y mostrando la misma relación, pero en menor proporción se encuentra el sector construcción.

Es por ello por lo que el nivel de empleabilidad es variable, ya que ello dependiendo de las necesidades y particularidades de cada sector económico, por lo que puede que ciertas variables económicas incidan en varios sectores del mismo modo.

- Empleabilidad según niveles de cualificación.

Al hablar de los niveles de cualificación requeridos en cada trabajo van a depender de las exigencias de cada puesto, por lo que algunos

puestos demandaran mayores conocimientos técnicos en tanto que otros prestaran especial atención a las relaciones interpersonales, capacidades, experiencia laboral, entre otros.

La teoría del Capital Humano de Gary Becker (1983) citado por Díaz (2009) establece que capital humano es aquel conjunto de capacidades que se deriva de los conocimientos generales y específicos obtenidos por el individuo a lo largo de su formación, este conjunto de capacidades le permitirá al individuo mismo una mayor productividad y empleabilidad.

Es entonces importante señalar que al hablar del nivel de empleabilidad de un profesional dependerá por una parte del capital humano que posee, y por otra parte de demanda actual que exista en el mercado laboral, en cuanto a determinados conocimientos generales y específicos.

- Empleabilidad según evolución del mercado de trabajo

Weller (2001) señala que las tendencias recientes han marcado la heterogeneidad de las actividades que se realizan en el sector terciario, sobre todo en lo que se refiere al uso de capital físico, tecnología y capital humano; esta afirmación es válida para los demás sectores económicos. Es importante señalar que dado los cambios en el ambiente interno y externo, como lo es materia de tecnología, cultura, socioeconómico y político y el creciente mercado laboral tanto en el ámbito nacional como internacional, esto ha dado pie a requerimientos, en cuanto a conocimientos y habilidades, cada vez más completos que respondan a las nuevas estrategias de negocios en lo referente a productos y servicios que se ofertan, y que ejercen una influencia directa o indirecta tal es el caso de los siguientes factores:

- Para Burt (1992) citado por Portes (1998) quien señala que el capital social no es más que el conjunto de colegas y contactos en general que a través de sus recursos proveen de oportunidades a los individuos. En su análisis identifica que los lazos más densos ofrecen información hasta cierto punto redundante y que son los huecos estructurales es decir los grupos o individuos con los que no se tiene relación los que permiten la empleabilidad del individuo al dotarlo de nuevos recursos.

En cuanto a Weller (2007) explica que si bien es cierto existe un discurso “meritocrático” en el que se expone que entre mayor educación serán mayores las oportunidades de una empleabilidad sostenible. La realidad del mercado de trabajo es diferente, realidad en la que el capital social juega un papel predominante en el acceso de empleos atractivos, incurriendo en exclusión social de los individuos que carecen de contactos o redes de estructuras sociales.

- En su estudio Oliván Villobas (s.f.) reconoce los factores macroeconómicos como determinantes de la empleabilidad. Las condiciones macroeconómicas que se generen a través de buenas medidas de política monetaria incentivarán el crecimiento económico, por ende, aumentará el nivel de confianza de las empresas a mediano y largo plazo, y las expectativas de crecimiento de estas que harán que se demande más capital humano, incidiendo así de forma positiva en la empleabilidad.

3.4 Descripción de factores empresariales que inciden en la Demanda de Profesionales.

Cabe hacernos una pregunta ¿Por qué los empleadores estarían dispuestos a dar empleo a los profesionales que están dispuestos a ofrecer sus servicios de trabajo? ¿Porque la demanda de profesionales en el mercado laboral se ve afectada ante un aumento en la demanda de sus productos o servicios? Es por ello entonces que en base a estas interrogantes se realizará un análisis de la demanda de profesionales por parte de los empleadores en los distintos giros de la industria.

- De acuerdo con McConnell, Brue, MacPherson (2007) en su libro “Economía laboral” la demanda de trabajo es una demanda derivada. En ese sentido la demanda de profesionales en las distintas actividades económicas del país va a estar determinada por la demanda de los productos o servicios que ofrecen las mismas. Los autores señalan que la demanda de un tipo de trabajo en específico estará derivada por dos factores:

- De lo productivo que sea el trabajo en el proceso de creación de un producto o servicio.

- Del valor de mercado de ese producto o servicio.

- Por lo que se puede deducir que si el trabajo de un titulado universitario es muy productivo en la actividad principal de la organización de trabajo y si esta actividad (producto o servicio) es muy valorada por la sociedad, la demanda de trabajo de ese titulado universitario será elevada.

- Por otro lado, el estudio “Factores determinante de la demanda de titulados universitarios por parte de las Pymes Gallegas, los resultados afirman que tanto el tamaño de la empresa, las expectativas de crecimiento de la empresa como el nivel formativo de los puestos directivos tienen una relación positiva con la intención de contratar titulados.

Los autores mencionan que a mayor tamaño de la empresa es decir cuando una empresa cuenta con mayor número de trabajadores a su cargo y además registra mayores ingresos tenderá a contratar más titulados universitarios. Las expectativas de crecimiento presentan la misma relación positiva, y finalmente, se menciona que a mayor nivel formativo de los puestos directivos mayor contratación de titulados universitarios, dado que se espera que los directivos profesionales tengan más conciencia de las capacidades que se obtienen a través de la formación universitaria y que son requeridas por la empresa para ciertos puestos.

- Los factores antes señalados son delimitados con más detalle por parte de Idalberto Chiavenato (2009) en su libro “Administración de Empresas” a continuación se realiza una comparación de ambos. Respecto a las expectativas de crecimiento de la empresa, el autor afirma que una de las razones por las que las organizaciones inician sus procesos de contratación es porque tienen planes de crecimiento y desarrollo a futuro, por lo que su requerimiento de personal aumentará. Además, la variable mayor nivel formativo de puestos directivos juega un papel crucial en la contratación de personas capaces, ya que cada gerente debe conocer las implicaciones de cada uno de los puestos bajo su responsabilidad y verificar que dichos puestos estén siendo ocupados por las personas idóneas.

En cuanto a la variable del tamaño de la empresa es considerada en el “Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio” de la siguiente manera; El modelo indica que las

necesidades de personal dependen de la demanda del producto o servicio y que dicha relación tiene implicaciones provenientes de cambios en la productividad, tecnología, disponibilidad interna y externa de recursos financieros y disponibilidad de personas en la organización. En cuanto al aumento en productividad hará que el precio del producto o servicio baje, consecuentemente la demanda de este aumentara y finalmente la demanda de personal también aumentará.

Finalmente podemos concluir que los factores que con llevan a que las empresas u organizaciones decidan si contratar o no a más profesionales son: la demanda del producto o servicio, las expectativas de crecimiento de esta y el mayor nivel formativo de puestos directivos.

3.5 Niveles de empleabilidad de los profesionales relacionado a las competencias genéricas y específicas del perfil del profesional

Según González Maura y González Tirados (2008), las competencias específicas son correspondientes a las utilizadas en una determinada profesión. Sin embargo, las competencias genéricas se expresan tales como la habilidad de gestionar de forma independiente y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipo, hablar un segundo idioma y seguir en constante aprendizaje adquirido conocimiento.

Las competencias específicas están más enfocadas en el “saber profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar”, y las competencias genéricas se posicionan en el “saber estar” y el “saber ser” (González y González, 2008, p.191 y 192). Es muy importante incluir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en el proceso de formación profesional, para ser más competitivos y un mayor nivel de empleabilidad de los profesionales al salir al campo laboral.

Con respecto a lo que dice HAYS Recruiting experts worldwide (2014), destaca algunas demandas del mercado laboral, tales son: capacidad de adaptación, polivalencia, proactividad, dinamismo, liderazgo.

Asimismo la Universidad de Salamanca puntualiza las competencias profesionales demandadas en el mercado laboral son: conciencia de uno mismo, análisis, síntesis y crítica,

organización y planificación, habilidades y perseverancia, toma de decisiones, orientación a clientes, trabajo en equipo y cooperación, capacidad de aprendizaje y adaptación, flexibilidad y orientación al cambio, motivación por el logro, compromiso con la organización, capacidad para trabajar bajo presión, resolución de conflictos y técnicas de negociación, búsqueda de la excelencia, innovación, emprendimiento, liderazgo.

De acuerdo con Valero Osuna (2012), las competencias genéricas más valoradas por las empresas son: motivación por el trabajo, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, capacidad en la resolución de problemas, la capacidad por el aprendizaje continuo. También consideran otras habilidades; comunicación oral y escrita, la organización, la planificación, compromiso ético, preocupación por la calidad y la mejora, adaptación al cambio, capacidad para negociar eficazmente, el liderazgo, coordinación de equipos, capacidad para el trabajo autónomo.

Según Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012), las competencias evaluadas y valoradas por las empresas son: la iniciativa, la independencia, la auto organización (la gestión del tiempo y las tareas), el trabajo en equipo, la aceptación de críticas, habilidad con la comunicación interpersonal, la gestión del conflicto, la autoestima, la tolerancia, el respeto, la tolerancia al estrés y la frustración, la responsabilidad.

De la misma forma Becerra y Serna (2010), destacan las competencias más demandas por las empresas entre ellas están: Habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo, orientarse al cliente, iniciativa, pro actividad, orientación a los resultados, compromiso, responsabilidad, capacidad para priorizar lo urgente, creatividad, habilidad para la innovación, capacidad para adaptarse a los cambios, análisis, capacidad de enfrentar los problemas con sentido holístico, esmero y detalle en los trabajos, sólidas habilidades comunicativas, redacción, síntesis, argumentación, exposición, realización de presentaciones efectivas, nivel avanzado en el idioma inglés, manejo del programa excel.

3.6 Problemas de empleabilidad del mercado laboral

Antes de entrar en el estudio de algunos escenarios en el mercado laboral que impactan de una manera negativamente en la empleabilidad de profesionales de educación superior, es importante mencionar que la literatura al respecto es escasa, sin embargo, el conocer cuáles son algunos de los factores que inciden en altas tasas de desempleo y subempleo de profesionales de educación superior, podría orientar hacia medidas de políticas públicas más acertadas en cuanto a desarrollo económico.

De acuerdo con Muñoz (2007) para lograr que un profesional de educación superior logre desempeñarse en un empleo que exija los conocimientos y habilidades acorde a su preparación universitaria, es necesario que exista cierto grado de correspondencia suficiente entre el conocimiento adquirido por el profesional y las exigencias del puesto que se desea desempeñar y que exista equilibrio entre el número de jóvenes egresados de educación superior y la cantidad requerida de profesionales en el mercado laboral.

Es por ello que Muñoz (2007) hace referencia a dos posibles escenarios de la empleabilidad de profesionales de educación superior, el primero surge cuando no existe la suficiente correspondencia entre la preparación de los profesionales y el conocimiento requerido para un determinado puesto que es deseado por el profesional, a esto se le denomina desempleo friccional; en segundo lugar cuando no existe relación alguna entre la cantidad de profesionales que demanda el mercado laboral y la cantidad de profesionales que están ofreciendo el sistema educativo, lo que con lleva al denominado desempleo funcional.

En cuanto al desempleo estructural o funcional el autor señala que, debido a las distorsiones del mercado laboral marcadas principalmente por la oferta laboral, no sería posible combatir este tipo de desempleo solamente a través de la reactivación de la economía por medio de creación de nuevos puestos de trabajo, etc. Por lo que de acuerdo con lo anterior es necesario tener en consideración la necesidad de reformas institucionales del mercado laboral, cuestiones como estructura productiva y oferta laboral son los principales elementos que deben ser analizados. (Yarce, 2000).

De igual forma dentro de la literatura económica se identifican ciertos elementos del desempleo estructural que resultan importantes para su estudio entre los que podemos mencionar, el aumento del desempleo estructural en ciertos países debido a cambios en la demanda laboral, derivados de los cambios recientes en la composición de la industria. Respecto a lo anterior es común que ciertas profesiones que en el pasado poseían una fuerte demanda por parte de las empresas, en la actualidad sean requeridas con menor magnitud, en los extremos se encuentran algunos casos de puestos de trabajo propensos a desaparecer dado los cambios tecnológicos y la realización de actividades industrializadas, además del surgimiento de nuevas profesiones para cubrir la demanda actual derivada de cambios en la composición del mercado laboral. (Yarce, 2000).

La definición de desempleo dada por Standing (1983) citado por Yarce (2000) donde debido a los cambios en los perfiles de trabajo, los individuos desempleados carecen de los requisitos necesarios para poder desempeñar un puesto de trabajo, es decir no está calificado para cubrir una determinada vacante. En la actualidad el desempleo de los profesionales de educación superior es debido en parte a que no poseen los conocimientos y capacidades para desarrollar un determinado trabajo, ya que así como evoluciona el mercado de trabajo debe existir un correcto flujo de información respecto a lo que las empresas demandan en los profesionales para que las universidades puedan dotar a los nuevos profesionales de los insumos (conocimientos y habilidades) requeridos por las em-presas, sin embargo esto requiere de una constante actualización de las carreras universitarias para poder estar a la vanguardia.

Otro aspecto que también señala el autor es el denominado el desajuste geográfico en el cual la falta de movilidad entre las regiones termina obligando a los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo a moverse al lugar en donde está demandando dicha fuerza de trabajo. El exceso de oferta de profesionales concentrado en una determinada región provoca desequilibrios en el mercado laboral, este último solo empleará la cantidad de profesionales requerido para desarrollar sus actividades, por lo que consecuentemente aumentará el nivel de desempleo existente en la región. Sin embargo, ocurre que en otras regiones existe exceso de demanda de profesionales, esto inducirá al

individuo a movilizarse a dicha región, ocasionando un proceso de migración laboral. (Yarce, 2000).

En América Latina los problemas de desempleo y subempleo juvenil persisten y no presentan mejoría alguna esto mencionado por Weller (2006), el autor señala a pesar de cambios en la oferta y demanda de trabajo, que presentaban expectativas alentadoras para la fuerza de trabajo joven entre ellas se destaca una mayor concentración de jóvenes en los sistemas educativos les permite a los mismos un mayor nivel de calificación, además de la transición demográfica de mercado laboral que permite una menor presión de la oferta laboral juvenil, estos factores harían que los jóvenes tengan un nivel de empleabilidad mayor que en el pasado, sin embargo no ocurrió de tal modo.

Así mismo las reestructuraciones económicas y tecnológicas que experimenta la demanda de trabajo presentan una tendencia a favorecer a los jóvenes, ya que estos son los que presentan mayor adaptabilidad a la tecnología, por lo que el autor ha podido concluir que las altas tasas de desempleo juvenil en algunos países de América Latina se deben principalmente a dos factores, en primera instancia a el alto número de jóvenes que buscan empleo por primera vez y a las altas tasas de

rotación entre el empleo y desempleo que experimentan los jóvenes en comparación con los altos niveles de permanencia de los adultos. Derivado de estos dos factores se encuentran los altos costos salariales, condiciones económicas poco favorables en el mercado que implican mayor despido y menos de contratación de jóvenes, falta de concordancia entre la calificación ofertada y la requerida. (Weller, 2006).

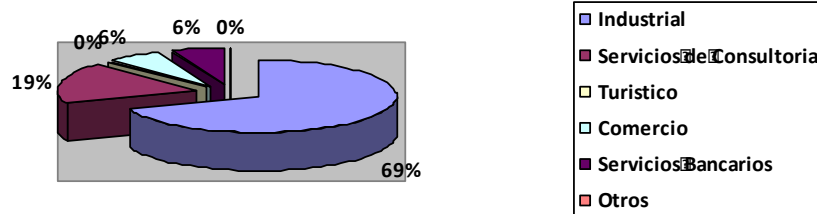
4. RESULTADOS

4.1 Análisis de datos

Según la revisión bibliográfica realizada las competencias profesionales más valoradas por las empresas de la Región Centro de Coahuila, que inciden en el nivel de empleabilidad de los alumnos de la carrera de Licenciados en administración de Empresas de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, las encuestas dieron como resultado la siguiente Información.

1.- ¿Sector Económico al que pertenece su empresa?

Gráfico 1 ¿Sector Económico al que pertenece su empresa?



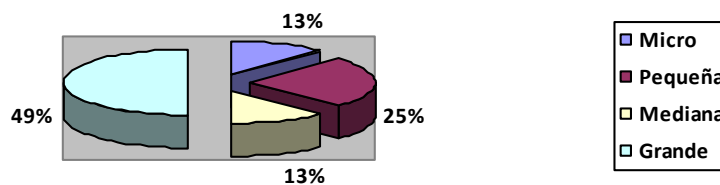
Elaboración Propia.

Del 100% de las empresas Encuestadas el 69% pertenecen al sector industrial, el 19 % al de servicios de consultoría el 6 % pertenece al sector del comercio, y el 6% a los servicios Bancarios,

Financieros y seguros.

2.- ¿Indique el tamaño de su Empresa?

Gráfico 2. Tamaño de su Empresa.

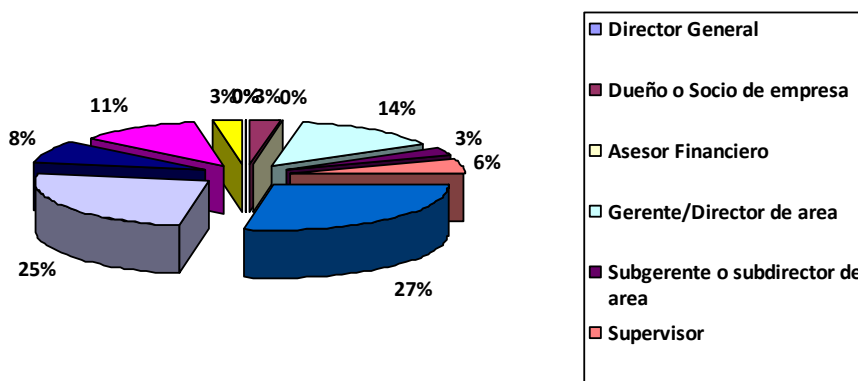


Elaboración Propia.

El porcentaje de empresas encuestadas el 13% son microempresas, el 25% Pequeñas empresas, el 13% Medianas empresas y el 49% Grandes empresas.

3.- ¿En qué nivel de responsabilidad se desempeñan actualmente los LAE contratados en su empresa?

Gráfico 3. ¿Nivel de responsabilidad se desempeñan actualmente los LAE?



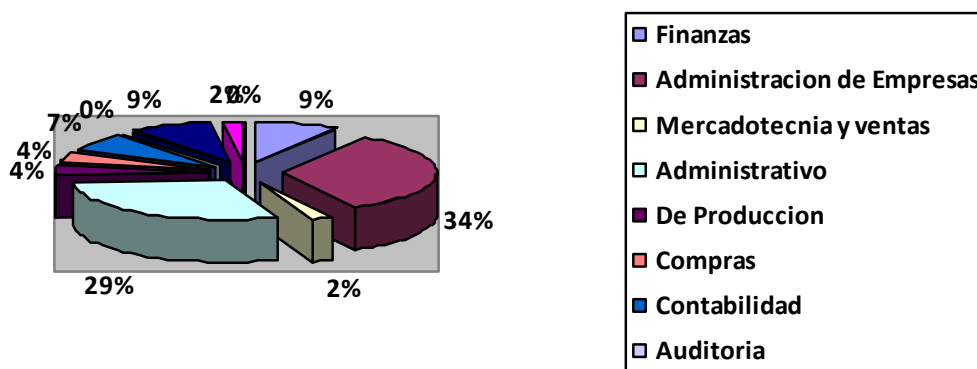
Elaboración Propia.

En este Punto el nivel de responsabilidad que actualmente desempeñan los LAE, es el siguiente orden o porcentaje, El Jefe de Departamento tiene un 27% y el empleado profesional tiene un 25% de las empresas encuestadas, después el nivel Gerente/Director de Área con el 14%, el Asistente con el 11%, el reclutador con el 8%, el Supervisor

con el 6%, el dueño o socio de la empresa con el 3% ,el asistente con el 3% otros con el 0%.

4. Indique cuáles son las áreas en las que actualmente se desempeñan los LAE

Gráfico 4. ¿Áreas en las que actualmente se desempeñan los LAE?



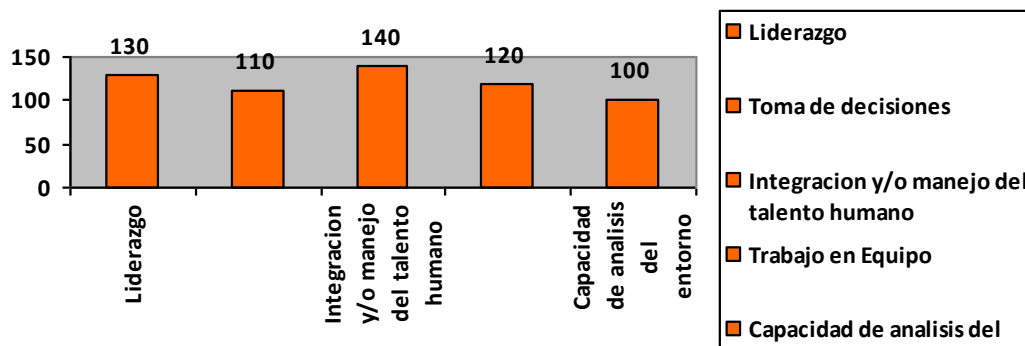
Elaboración Propia.

Las áreas en las que actualmente se desempeñan los LAE son las siguientes: el 34% de los encuestados mencionaron que el área de Administración de Empresas, el 29% como administrativo, el 9% en el área de relaciones

públicas, área de Finanzas el 9%, el 7% en el área Contabilidad, el 4% el área de producción y compras, el 2% mercadotecnia y ventas y el 0% en el área de Auditoría y otras áreas.

5.- ¿Cuáles son las habilidades gerenciales que debe tener el LAE en su empresa?

Gráfico 5. ¿Habilidades gerenciales que debe tener el LAE?



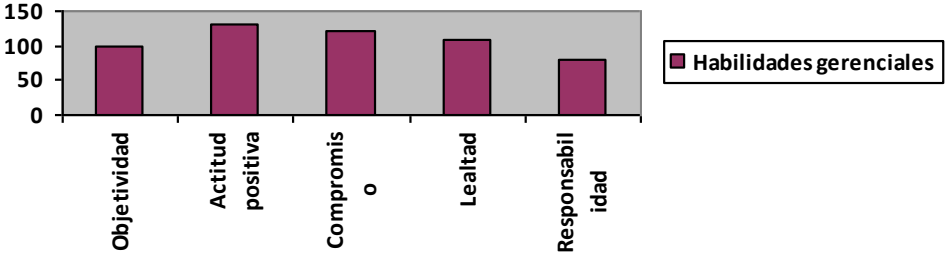
Elaboración Propia.

Los encuestados de las empresas determinaron que estas son las 5 habilidades gerenciales más estratégicas para las empresas con las que deben contar los LAE, la primera tendría que ser la de la integración y/o manejo del talento humano, Liderazgo, a continuación,

El trabajo en equipo, la de toma de decisiones, y por último la capacidad de análisis del entorno.

6.- ¿Cuáles son en su empresa los 5 valores profesionales preferentes de los LAE?

Gráfico 6. ¿Valores profesionales preferentes de los LAE?



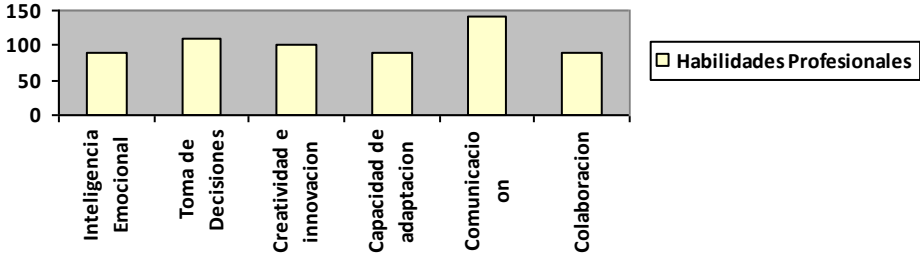
Elaboración Propia.

Los encuestados de las empresas determinaron que los 5 valores profesionales más estratégicos que busca las empresas que tengan preferentemente los LAE, el primero sería la actitud positiva, el segundo el compromiso, el tercero lealtad, el cuarto la responsabilidad. y por último y quinto valor

sería la confidencialidad y cumplimiento de normas.

7. ¿Cuáles son las habilidades profesionales preferentes de los LAE en su empresa?

Gráfico 7. Habilidades profesionales preferentes de los LAE.



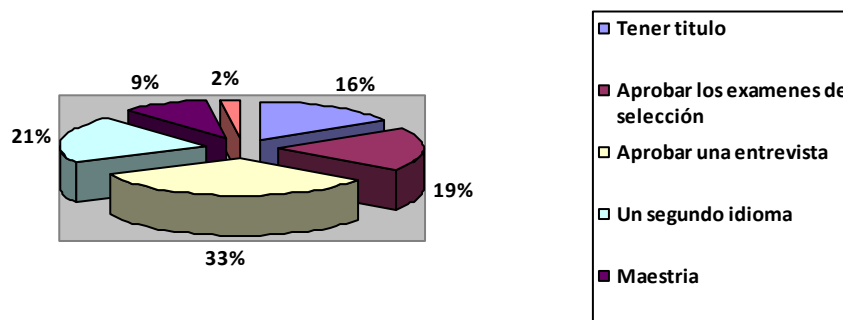
Elaboración Propia.

Los encuestados de las empresas determinaron que estos son las 5 habilidades profesionales preferentes de los LAE, el primero sería la Comunicación, el segundo la Colaboración, el tercero Toma de Decisiones, el cuarto la creatividad e innovación y por último y quinto habilidad sería la Inteligencia

Emocional y capacidad de adaptación.

8. ¿Cuáles son los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LAE en su empresa?

Gráfico 8. Requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LAE.



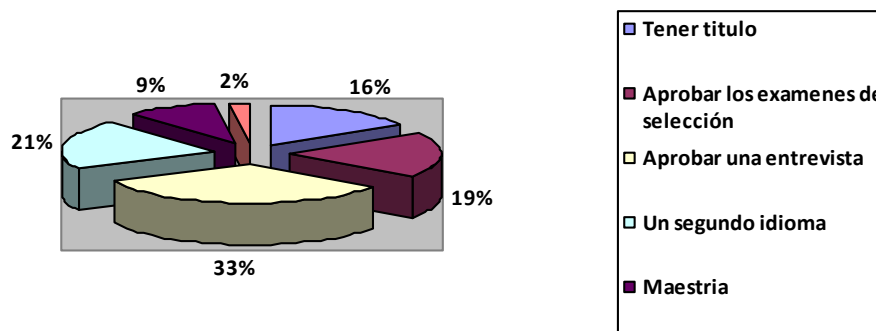
Elaboración Propia.

Los encuestados de las empresas determinaron cuáles son los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LAE en su empresa el primero sería con un 33% aprobar una entrevista, el segundo con un 21% un segundo idioma, el tercero con un 19% aprobar los exámenes de selección, el cuarto con un 16% tener título, el quinto lugar con un

9% contar con un grado de Maestría y otros con el 2%.

9. ¿Cuáles son los conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LAE en su empresa?

Gráfico 9. Conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LAE.

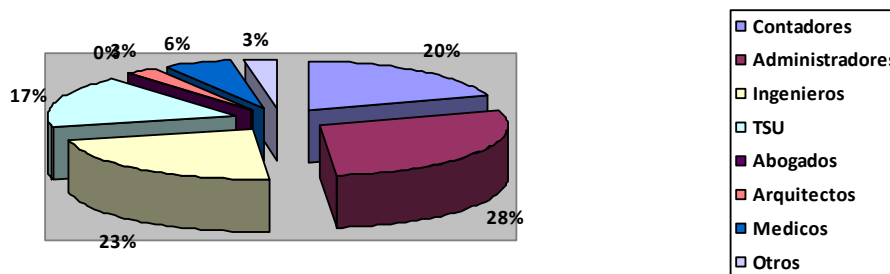


Elaboración Propia.

Los encuestados de las empresas determinaron que los conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LAE el primero sería con un 39% conocer el software Microsip, el segundo conocer otros tipos de software más específicos de cada una de las empresas. (Office, Fortia y sistema Tress) Con un 30%, el tercero conocer o manejar el software SAP con un 22%, el cuarto y último con un 9% conocer las TIC'S.

10. ¿En su empresa cuales son las profesiones o especialidad de mayor contratación?

Gráfico 10. Profesiones o especialidad de mayor contratación.



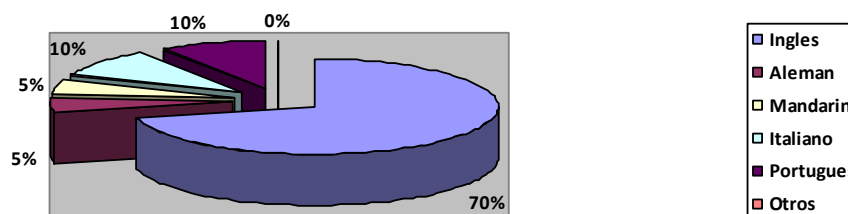
Elaboración Propia

Los encuestados de las empresas determinaron que en su empresa las profesiones o especialidad de mayor contratación son las siguientes en primer lugar son los administradores con el 28%, en segundo Lugar con el 23% los Ingenieros de diferentes especialidades, en tercer lugar los Contadores con el 20%, en cuarto lugar TSU con el 17%, en quinto lugar están los médicos con el 6%, en sexto y séptimo lugar están los

Arquitectos y otras especialidades con el 3%.y en último lugar están los abogados con el 0%

11. Además del español castellano ¿Que idiomas son deseables para trabajar en su empresa?

Gráfico 11. ¿Idiomas son deseables para trabajar en su empresa.



Elaboración Propia

Los encuestados de las empresas determinaron que idiomas son deseables para trabajar en su empresa son los siguientes en primer lugar el idioma inglés con un 70%, en segundo y tercer lugar italiano y portugués con el 10%, el alemán con el 5% en cuarto lugar, con el 5%, en quinto el mandarín y sexto tenemos al idioma Francés con el 0%,

Podemos observar que el análisis realizado de los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de LAE, es una herramienta muy importante para tomar decisiones valiosas para que nuestros alumnos utilicen

caminos más idóneos a fin de encontrar un empleo más rápido y mejor remunerado, además el enfoque tendrá que ser hacia el área industrial y con énfasis a las Grandes empresas ya que es nuestro sector más representativo. El Jefe de departamento y el empleado profesional son los niveles de más responsabilidad que desempeñan actualmente los LAE, el área en las que actualmente hay más presencia de los LAE dentro de las empresas es la de Administración de Empresas, dentro de las habilidades gerenciales que deben tener los LAE, la más solicitada es el integración y/o manejo del talento humano, liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, los valores profesionales preferentes en los LAE para los encuestados son actitud positiva y

compromiso. Las habilidades profesionales preferentes de los LAE, son la comunicación, colaboración, toma de decisiones, creatividad e innovación y la inteligencia emocional. Los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LAE son aprobar la entrevista, conocer o dominar un segundo idioma, Aprobar los exámenes, los conocimientos informáticos requeridos para la contratación de los LAE se determinaron que serían conocer el software Microsip, otros (Office, Sistema Tress, Fortia) y conocer o manejar el software SAP. Las profesiones o especialidad de mayor contratación son los administradores, ingenieros de diferentes especialidades, y los contadores en ese orden de prioridad. En cuanto a los idiomas que son prioritarios como requisito es el idioma inglés, italiano y portugués en esa secuencia de importancia. Con esto concluimos nuestra investigación y daremos seguimiento a cada una de las observaciones que nos hicieron nuestros empresarios a fin de mantener una sinergia con este sector económico de la región centro de Coahuila, acrecentando, fortaleciendo una plataforma de comunicación y vinculación entre ambas partes.

CONCLUSIONES (Times New Roman, negritas, 11, mayúsculas)

Una de las metas u objetivos más deseados por los estudiantes de la carrera de Licenciados en Administración de Empresas es obtener un empleo antes de salir de su carrera o bien ya siendo egresados para poder desarrollarse profesionalmente, los egresados de Facultad de Contaduría y administración de la generación 2014-2018 Con una perspectiva del concepto de empleabilidad, que es caracterizar el proceso de inserción laboral inducida a través de platicas a trabajando en la mejora del instrumento y queremos ampliar nuestra población hacia otras regiones de Coahuila ya que el mercado laboral de nuestros alumnos debe ser más amplio.

Con esta información obtenida podemos concluir que nuestra investigación tuvo un impacto positivo en nuestros alumnos egresados, pero seguiremos trabajando en la mejora del instrumento aplicado e incluir nuevas áreas de aplicación y poder contribuir de forma más detallada en la mejora de planes y programas de nuestra facultad, es decir asegurarse de que se logre una mayor congruencia en lo que se enseña en las aulas y con lo que demanda el mercado laboral en la

los estudiantes universitarios próximos a egresar dándoles un panorama más amplio de los factores que determinan su empleabilidad desde el punto de vista de expertos en el tema de las diferentes empresas de la Región centro de Coahuila según su experiencia y perspectiva empresarial, resulta importante coadyuvar en la vinculación que debería existir entre las partes interesadas como lo son Empresa, Escuela y Sociedad en General, para contribuir a la evaluación de la pertinencia educativa en los planes y programas de la carrera de Licenciados en Administración de Empresas. Adicionalmente diversos estudios coinciden en la necesidad de que los egresados puedan contar con experiencia laboral, como un valor agregado a utilizar en el momento de la búsqueda de mejores oportunidades laborales, situación que además contribuye a la profesionalización de la educación superior y a la empleabilidad. Entendiéndolos como un mecanismo que permite vincular la formación académica de los estudiantes, con los requerimientos laborales, es decir, como una forma de conectar los procesos formativos con las exigencias del mercado laboral

Del total de egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova; de la generación 2014-2018; en la cual tiene una eficiencia terminal de un 73% y de los cuales entrevistamos al 75% de ellos, para saber qué impacto había tenido las pláticas que ofrecimos a los recién egresados de esta carrera, más del 63% nos indicaron que les había dado ayudado la información obtenida de las mismas platicas y por ello seguimos

actualidad, y así lograr que el proceso de adaptación de nuestros alumnos sea en menor tiempo y con ello la empresa empiece a obtener beneficios del nuevo empleado, así como también que los alumnos cuenten con mejores herramientas, como lo arrojaron los resultados de nuestras encuestas en cuanto a los siguientes puntos; en cuanto a lo que respecta a las habilidades gerenciales, aparecen como deseables la integración y/o manejo del talento humano, liderazgo, trabajo en equipo, la de toma de decisiones, y por último la capacidad de análisis del entorno. Por otra parte en lo que respecta a las habilidades profesionales, aparecen la comunicación, el segundo la colaboración, el tercera la toma de decisiones, el

cuarto la creatividad e innovación y por último y quinto habilidad sería la Inteligencia emocional y capacidad de adaptación. Y como último punto de sugerencia de resultados es lo que respecta a los conocimientos informáticos requeridos, primero sería con un 39% conocer el software Microsip, el segundo conocer otros tipos de software más específicos de cada una de las empresas. (Office, Fortia y sistema Tress) Con un 30%, el tercero conocer o manejar el software SAP con un 22%, el cuarto y último con un 9% conocer las TIC'S, que realizando

una revisión y análisis de los resultados obtenidos y lo que se hace en la actualidad, no es que no se estén siendo atendidos, sino que lo que se necesita es contar con un programa de reforzamiento integral y estratégico, que va desde los programas de estudio hasta los cursos, talleres, seminarios, conferencias, coloquios de investigación...etc. y con ello se logre que los nuevos profesionistas puedan encontrar con mayor facilidad un empleo y por ende mejorar el entorno laboral, social y económico de su persona y el de su empresa.

REFERENCIAS

- Justificado. Becerra, A.M. y Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Recuperado el 1 de agosto de 2015, de http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra_La%20Serna.pdf
- Centro de Documentación de Estudios y operaciones. Inserción ocupacional. Servicios a la comunidad. 49; 1-29. Recuperado de: https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf.
- Chiavenato, I., (2009), Administración de Recursos Humanos, México, D.F., Offset Santiago S.A. de C.V.
- Díaz, A.M. (2009). La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible. Recuperado el 26 de febrero de 2016 de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/index.htm>.
- Flores, M., Morandé, F. (2006) (s.f.). Determinantes del empleo y diferencias sectoriales. Recuperado el 23 de febrero de: http://www.oei.es/etp/detarminantes_empleo_diferencias_sectoriales.pdf.
- González, V. y González, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación, (48), 185-209. Recuperado el 7 de septiembre de 2015, de <http://www.rioei.org/rie47a09.pdf>
- Gonzales, A., (2015). Claves pedagógicas para la mejora de la calidad del EEES. Educación Siglo XXI, 33(1), 259-276. Recuperado el 10 de agosto de 2015, de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/44698/1/Claves%20pedag%C3%B3gicas%20para%20la.pdf>
- HAYS Recruiting experts worldwide (2014). El dinamismo del talento para una economía en movimiento. Recuperado el 21 de julio del 2015, de http://hays.com.mx/cs/groups/hays_common/@mx/@content/documents/digitalasset/hays_1145563.pdf
- Weller. J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Macroeconomía del desarrollo; 6. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/oml/procesoexclu.pdf>
- Weller. J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. Recuperado el 03 de marzo de 2016 de: <http://www.redalyc.org/pdf/112/11204901.pdf>
- Weller. J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL, 92. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>
- Lessa, S. (2002) Mundo dos homens. Trabalho e ser social. Sao Paulo: Biotempo. Recuperado de: <http://www.sergiolessa.com/Livros2012/MdoH.pdf>
- Linares, L.I., Córdoba, A.I., y Zacarés, J.J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Recuperado el 11 de agosto de 2015, de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>
- McConnell, Brue, MacPherson, (2007). Economía Laboral. España. McGraw-Hill. Interamericana de España, S.A.
- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 11(1), 3-20. Recuperado el 04 de agosto de 2015, de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>
- Muñoz, C. (2007). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverlo. Recuperado el 04 de marzo de 2016 de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a4.pdf>
- Neira, I., Fernández, S., Vaquero, A. (s.f.). Factores determinantes de la demanda de titulados universitarios por parte de las PYMES Gallegas. Recuperado de: www.congresos.ulpgc.es
- Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE, s.f.). Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa. Recuperado el 21 de julio del 2015, de http://www.oie.es/wp-content/uploads/2014/02/oie_estudio.pdf
- Portes, A. (1998). Capital Social: Sus orígenes y aplicaciones en la sociedad moderna. Recuperado de: <http://sepladerym.hidalgo.gob.mx/equidad/medios/Libro9.pdf>
- Valero, F. J. (2012). Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios. Recuperado el 3 de agosto de 2015, de <http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/>

Yarce, W.A. (2000). El desempleo estructural y la tasa natural de desempleo: algunas consideraciones teóricas y su estado actual en Colombia” en Lecturas de economía. Número 52, enero-junio 2000, pp. 87-112. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lopez/Downloads/Dialnet-ElDesempleoEstructuralYLaTasaNaturalDeDesempleo-4834032.pdf>.