

Dificultades del egresado de ingeniería en gestión empresarial al ingresar al mercado laboral

Ortega-Quintero, Manuela Arely¹; Serrano-Ramírez, Erika Yazmín²; Solís-Moncada, María Azucena³ & Escobar-Olguín, Héctor Enrique⁴

¹Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Ingeniería en Gestión Empresarial, manuela.ortega@gestion.tecsanpedro.edu.mx, Col. El Tecnológico 53, Col. El Tecnológico, 27800 San Pedro de las Colonias, Coahuila. (045) 87 27 72 88 07

²Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Ingeniería en Gestión Empresarial, erika.serrano@gestion.tecsanpedro.edu.mx, Col. El Tecnológico 53, Col. El Tecnológico, 27800 San Pedro de las Colonias, Coahuila (045) 87 27 72 88 07

³Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Ingeniería en Gestión Empresarial, maria.solis@gestion.tecsanpedro.edu.mx, Col. El Tecnológico 53, Col. El Tecnológico, 27800 San Pedro de las Colonias, Coahuila (045) 87 27 72 88 07

⁴Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Ingeniería en Gestión Empresarial, hector.escobar@tecsanpedro.edu.mx, Col. El Tecnológico 53, Col. El Tecnológico, 27800 San Pedro de las Colonias, Coahuila (045) 872 114 31 95

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: abril de 2017

Fecha de publicación en línea: junio de 2018

Resumen

Alumnos de octavo semestre de la Ingeniería en Gestión Empresarial, del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, realizaron un estudio, para conocer los obstáculos que presentaban los recién egresados, a la hora de conseguir su primer empleo. Datos proporcionados indican, que existe un porcentaje considerable donde el 34 por ciento de egresados no cuentan con empleo. Las principales causas son: las pocas industrias que se encuentran en la localidad y la falta de experiencia. Se logró tener un acercamiento con el 66 por ciento restante de los ex alumnos encuestados, que cuentan con empleo, donde proporcionaron consejos, tácticas e información, en base su experiencia personal y profesional buscando que contribuya a disminuir los obstáculos que pudieran presentar los recién egresados. El presente estudio permitió conocer cuáles son los principales obstáculos con los que presentan los egresados al inicio de su vida profesional.

Palabras Clave: Aportaciones de ex alumnos, Áreas de oportunidad, Egresados universitarios, Experiencia profesional, Seguimiento de egresados.

Abstract

Since August 2016, the senior students of Business Management Engineering at Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias (St. Peter's Institute of Technology), conducted a research in order to find the multiple issues that "freshmen" engineers face when seeking job. The obtained outcomes showed that the 34 percent of the surveyed alumni do not have a job. Two of the most important reasons causing this are: the lack of enterprises in the region and the candidate's overall lack of experience. Based on their personal and professional experience, the remaining 66 percent of the surveyed alumni, assisted this study by providing relevant information and tactics attempting to reduce the existing difficulties when applying for a job in today's business world. The study concluded that the most crucial factors to be successful are the following: physical appearance, commitment, loyalty, to have a positive or enthusiastic attitude and sound talkative skills.

Keywords: Areas of opportunity, Graduates follow-up, Professional experience, Students feedback system, University graduates.

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo conocer si los egresados del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro, en la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, presentan obstáculos al inicio de su vida profesional y cuáles de estos se presentan con mayor frecuencia.

El problema que presentan algunas empresas entorno a su cultura, es que no aceptan a personas que no cuentan experiencia laboral. Esto impide el desarrollo profesional de los egresados; y como consecuencia el 34% de los egresados de la carrera, según datos proporcionados por la institución, no han conseguido empleo a falta de experiencia. De acuerdo al informe de la Secretaría de Desarrollo Económico, la región de La Laguna ocupó el primer lugar en índices de desocupación, durante el primer semestre del 2012 (Paz, 2013).

Es importante que los alumnos obtengan el mayor provecho de las prácticas profesionales para generar experiencia laboral, dado que para algunos será el único acercamiento al mundo empresarial.

Actualmente solo un 66% de los egresados del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Coahuila, cuentan con empleo; de los cuales solo el 17% están en su campo laboral. Se cree que los ex alumnos (egresados) de la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial presentan algunas dificultades al momento de incorporarse al mercado laboral debido a la falta de experiencia que la mayoría de ellos presenta, además de la falta de oportunidades de empleo.

Los alumnos se han topado con el problema de que los requerimientos de las industrias son distintos en comparación a lo esperado, ya que no es lo mismo la teoría llevada en clase, que la aplicación de esos conocimientos. De tal manera, las empresas reclaman de sus trabajadores una actitud positiva ante el trabajo. Sin embargo, la formación universitaria se dirige más hacia la especialización y tiene menos en cuenta actitudes que generan una educación personalizada, quizás sea este, uno de los problemas más serios con el que se encuentran actualmente los estudiantes y graduados universitarios en el desempeño de su primer ejercicio profesional, puesto que el título que se obtiene ya no es “un pasaporte para el empleo”; ya no es suficiente para tener un trabajo y para tener éxito en este trabajo (Ceballos, 2000).

Otra dificultad con la que se encuentran los egresados del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias es que, a la hora de pedir empleo, hay pocas vacantes y muchos solicitantes en la localidad. La región lagunera de Coahuila y de Durango presenta cifras de desempleo por encima de la media nacional entre la población joven. La situación es de lo más paradójica: el porcentaje más alto de desempleados se compone de jóvenes con una formación universitaria, y de aquellos que no tuvieron ningún tipo de preparación. Según el propio INEGI, uno de los mayores problemas al buscar trabajo es la falta de experiencia, pero es imposible adquirir experiencia si no se obtiene un primer empleo (Agencias, 2015).

Al salir de la universidad, los entonces ingenieros se dan cuenta de que en las empresas hay muy pocas oportunidades para los recién egresados, ya que estas buscan experiencia de varios años; pero si nadie se atreve a darles la primera oportunidad, no habrá forma de que la generen. Según el INEGI, el empleo de profesionistas recién egresados en México es altamente competido e inestable, el desempleo en general y el profesional en particular van en aumento y el escenario no es halagüeño (INEGI, 2008).

“Se trata de un problema estructural consecuencia de los procesos mundiales, nacionales, regionales, locales económico

y educativo principalmente. Dentro de éste último, según Corrales (2005), la existencia de conexiones débiles entre la educación y el mercado laboral y el incremento de la escolarización son dos factores determinantes en el proceso de transición hacia la vida laboral. Los factores indicados determinaron, en parte, el desajuste existente entre la demanda y la oferta de *calificaciones* que se deriva de la incapacidad del sistema educativo para satisfacer rápidamente las necesidades de un sistema productivo dinámico y cambiante.

El aumento creciente de jóvenes titulados hace que la competencia se agudice y la demanda por profesionales más preparados sea mayor, ya que el grado de estudios es un requisito de suma importancia dentro de los mercados de trabajo (Villanueva Angulo & Hernández Carreño, 2009).

I. Marco teórico

Una carrera de ciclo largo implica una inversión prolongada en años, lo cual puede representar un riesgo de fracaso para aquellos que no han tenido una buena trayectoria académica preuniversitaria (Salas, 2005). Al terminarla, los ahora egresados se enfrentan con una serie de problemas en el mercado laboral. Es indiscutible que los constantes y rápidos cambios que se producen en el mercado laboral tienen una gran influencia en la empleabilidad de los graduados, pues estos tienen que aprender a ser más flexibles, estar preparados para aprender, desaprender y aprender nuevamente, potenciar habilidades comunicativas y de relaciones sociales dentro del sector empresarial donde laboran.

Esto implica que el proceso de formación en las universidades debe adaptarse a las necesidades del mercado laboral (Romero & Álvarez, 2015). Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de “herramientas” y “normas”, sino que tiene que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas (Teichler, 2003).

En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional. Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social (Romero & Álvarez, 2015).

En la actualidad, las condiciones del mercado de trabajo han sufrido grandes variaciones en los últimos años debido a desarrollo tecnológico, ligado a la informática, las telecomunicaciones y la consolidación de procesos de globalización. El trabajo, basado durante dos siglos en un modelo industrial, se caracteriza ahora por una tendencia a los servicios y manejo de grandes volúmenes de información en red, lo que hace necesario revisar la forma en que las personas se posicionan frente a su trabajo y las estrategias que utilizan para aprender las reglas y contenidos necesarios en sus contextos de desempeño.

Todo esto se enmarca en la llamada sociedad del conocimiento, acompañada por una tendencia creciente al individualismo. Responsabilizarían a las personas en relación con el éxito o fracaso de su vida profesional (Sennett, 2002), lo cual implica hacerse responsables de administrar su propia carrera (Arthur, 1996).

Algunas concepciones de los profesionales sobre sí mismos se relacionan con una percepción de ser individuos en proceso de construcción. Esto se evidencia con una presencia efectiva y significativa en los actores sociales entrevistados, a través de las preguntas referidas a las estrategias cognitivas de elaboración que hacen alusión a la actualización constante de conocimientos y experiencias. Sin embargo, a pesar de que hay presencia de estrategias cognitivas, la mayor parte se encuentran en los casos de los profesionales exitosos y los empleadores, los cuales dan cuenta de comportamientos más acordes entre un contexto social-laboral y los individuos que actúan en él, o, mejor aún, que accionan sobre él (Enríquez & Rentería, 2007).

Las transformaciones sociales derivadas del actual sistema capitalista postfordista, han sido uno de los mayores propulsores de los cambios en los modos de vida contemporáneos. Las relaciones laborales se han visto afectadas en la medida en que los contratos indefinidos han disminuido, incrementándose los temporales, con bajos salarios y escasa cualificación. Al mismo tiempo, se ha incrementado el desempleo y la inestabilidad laboral. En resumen, la incertidumbre ha pasado a ser una constante en el día a día de los trabajadores. Es innegable que todas estas condiciones han afectado de forma importante al proceso de inserción laboral de los jóvenes (Abramo, 2005).

La importancia que los jóvenes atribuyen al trabajo se debe a que es a través del empleo como, progresivamente, conquistan su independencia y autonomía, al proporcionarles este los recursos económicos necesarios para su manutención y consumo; así como una mayor autonomía personal en las decisiones relacionadas con las otras esferas de sus vidas. La importancia del trabajo también se explica por el sentimiento de utilidad y participación social que, según los entrevistados, se genera por el hecho de estar trabajando (Coelho, Álvaro, & Garrido, 2014).

Las medidas propuestas en sustitución al CPE consisten, básicamente, en la reformulación y fortalecimiento de los contratos ya existentes, destinados a la formación profesional de los jóvenes y a su colocación en el mercado de trabajo, como el contrato de inserción en la vida social (CIVIS), el contrato joven en la empresa (CJE), el contrato de profesionalización, entre otros; además de estancias de formación.

Se adopta el principio de ayuda estatal a las empresas que contraten jóvenes en situación de mayores dificultades, según los criterios legales (v.g. las personas que viven en "áreas sensibles", las personas con menor calificación) (Porto, 2006). Los desafíos que enfrentan las escuelas de educación superior cada día son mayores en cuanto al desarrollo científico y tecnológico; por ello, debe formarse un egresado con calidad en su formación, que esté a la altura de los cambios sociales y de salud, y se encuentre capacitado para resolver cualquier situación en el campo laboral.

La formación profesional, por tanto, ha de orientarse principalmente al conocimiento y la satisfacción de las necesidades de la población y responder a las demandas del desarrollo científico, tecnológico y social. El seguimiento de egresados es el proceso de investigación del ámbito educativo a través del cual las instituciones buscan evaluar sus procesos

internos, a partir de la práctica profesional de los sujetos que ella ha formado. Ante los significativos cambios que se están dando a nivel mundial, las universidades tienen ante sí fuertes retos que enfrentar para poder seguir formando a los profesionales que demandan los sectores productivos y la sociedad en su conjunto (Valera, 2015).

El desarrollo de los y las jóvenes, tanto como individuos como grupo social, requiere que se les proporcione oportunidades de tener una ocupación productiva, estudiar o trabajar, o en el peor de los casos estudiar y trabajar. Así, en lo que se refiere a la población juvenil los principales retos de la economía mexicana para los próximos años son, por un lado, la generación de empleos y ocupaciones productivas, y el mejoramiento de su inserción en el mercado de trabajo. De esta manera, se requiere que el objetivo de empleo juvenil tenga una alta prioridad en materia de políticas públicas (Triana, 2013).

La productividad –dimensión objetiva del trabajo–, que requiere de un saber especializado, ha de ir unida a la mejora personal de quien realiza ese trabajo –dimensión subjetiva–, fomentando las actitudes que les habilitan para un adecuado ejercicio profesional. Solo desde el aprendizaje –positivo o negativo– las personas están en condiciones de responder a las exigencias que todo trabajo requiera: la mejora de quien lo realiza. No es de extrañar, por tanto, que el factor humano sea considerado, hoy día en la empresa, un elemento clave para el desarrollo sostenible que se pretende (Ceballos, 2000).

Según un estudio realizado por Allison J. Head, la mayoría de los graduados que participaron en nuestros grupos de discusión afirmó haberse encontrado con dificultades a la hora de resolver problemas de información en su puesto de trabajo, donde, de forma diferente a lo que ocurre en el ámbito académico, lo que predomina es un sentido de urgencia, y donde los contactos personales a menudo ofrecen resultados más útiles que las búsquedas en línea. Nuestros hallazgos sugieren que existe una clara diferencia entre los graduados de hoy en día, pues demuestran una rápida capacidad para buscar respuestas en línea y los empleadores experimentados que necesitan contratar graduados universitarios que sean capaces de usar una mezcla de métodos en línea y tradicionales para llevar a cabo indagaciones exhaustivas. La mayoría de los graduados que participaron en nuestros grupos de discusión afirmó haberse encontrado con dificultades a la hora de resolver problemas de información en su puesto de trabajo (Head, 2012).

Como las universidades públicas son las que reciben mayor porcentaje de estudiantes provenientes de clases bajas, sus directivos serán más conscientes de la exclusión y discriminación que allí ocurre. En el proceso de admisiones, las universidades colombianas exigen datos que indican las condiciones socioeconómicas del estudiante (estrato, dirección de la casa y barrio residencial, ocupaciones e ingresos de los padres, etc.). A través de un análisis de las condiciones de sus egresados, las instituciones podrían evaluar la movilidad socioeconómica. Se ha demostrado que rara vez en Colombia, la obtención del título universitario sirve para mejorar la condición socioeconómica en más de uno o dos estratos. Así, se plantea la segunda hipótesis.

Segunda hipótesis: las percepciones de discriminación basada en clase socioeconómica serán más altas en decanos de universidades públicas (Zwerg & Jiménez, 2015). Los estudiantes se ven expuestos a un estilo de vida universitaria y laboral que modifica los patrones esperados de rendimiento en los procesos de aprendizaje; la tan valorada exclusividad en la

dedicación a los estudios parece lejana a la realidad de la mayoría de los estudiantes (Raúl Luis Arué, 2011).

En un estudio sobre trabajo en estudiantes de ingeniería de la Universidad Tecnológica Nacional, encuentra un porcentaje muy significativo (86,8%) de estudiantes que combinan estudio y trabajo, la mayoría de las veces de modo conflictivo, más allá de que la Universidad Tecnológica contemple la posibilidad y permita cursar en horarios nocturnos, en tanto encuentra “interrupciones, cortes, momentos de desvinculación de la carrera” motivados por cuestiones laborales. Encontrar empleo se ha hecho más difícil para quienes poseen estudios superiores, al punto que, en 1991 sólo el 6,2% de las personas de este grupo buscaba empleo por más de 13 meses y en 1999 este mismo porcentaje se incrementó hasta el 12,8% (Arué, 2011).

En el caso específico de los jóvenes, la relación con el trabajo sigue siendo una de las experiencias vitales más características de su condición, ya que en esta etapa de la vida se inicia el proceso de inserción laboral y, por consiguiente, se viven las primeras experiencias de transición a la vida adulta (Agulló, 2014). A pesar de que en los debates actuales sobre la crisis del trabajo se ha cuestionado la centralidad de este, para la construcción de la identidad, no podemos negar que las transformaciones que tienen lugar en el mundo del trabajo – fundamentalmente relacionadas con los procesos de flexibilización y precarización del empleo– siguen afectando fuertemente a la organización de la sociedad y a la vida de los individuos (Luque, 2014).

Método

El método que se ha utilizado para la realización de esta investigación es cuantitativo, ya que se basa en la recopilación de datos numéricos obtenidos a través de una encuesta. Se elaboró un instrumento diseñado para la recolección de datos y fue aplicado a egresados de la carrera de Gestión Empresarial del Tecnológico Superior de San Pedro, en las cuatro generaciones que han concluido sus estudios. El instrumento es una encuesta compuesto de cinco preguntas. Se utilizó la escala de Likert, con la finalidad de proporcionar una variedad más amplia de opciones de respuesta, esto debido a que la escala de Likert nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos.

Se utilizó una fórmula estadística para determinar la muestra, conociendo la población, que arrojó 80 egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial de un total de 101, donde se eligió solamente el porcentaje de egresados con empleo, con un grado de confiabilidad de un 95% y un margen de error de 0.05.

Resultados

Los resultados obtenidos de la presente investigación, que se inició con el diseño y aplicación de un instrumento de donde se obtuvieron resultados relevantes por parte de los egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial. El instrumento se aprobó estadísticamente. Se utilizó una escala de Likert para que el encuestado tuviera una amplitud en sus posibilidades de respuesta.

Los resultados obtenidos fueron validados estadísticamente con el método Alfa de Cronbach. A la postre se empleó la correlación entre los ítems obtenidos. Este último con el fin de identificar (en caso de que fuera así), la relación entre cada uno de las preguntas utilizadas.

El instrumento estuvo compuesto de cinco ítems y para las opciones de respuesta se empleó la escala de Likert, con el propósito ya mencionado sobre la exactitud de resultados.

Tabla 1: alfa de Cronbach.

Encuestados	K = 5		K-1 = 4			SUMA
	I	II	III	IV	V	
E1	5	4	4	5	4	22
E2	4	4	4	3	4	19
E3	2	2	5	1	4	14
E4	4	5	4	4	4	21
E5	4	4	5	5	4	22
E6	5	5	4	5	5	24
E7	4	5	4	5	4	22
E8	4	4	5	4	4	21
E9	4	5	5	5	4	23
E10	1	3	4	1	3	12
E11	5	5	5	5	5	25
E12	3	5	5	3	3	19
E13	5	4	4	3	3	19
E14	1	5	3	5	3	17
E15	5	5	4	4	2	20
E16	5	5	4	5	5	24
E17	5	5	4	5	5	24
E18	2	2	3	5	4	16
E19	2	2	4	1	4	13
E20	5	4	5	2	2	18
E21	4	3	2	4	5	18
E22	1	4	5	5	4	19
E23	4	5	3	5	4	21
E24	5	4	4	4	4	21
E25	3	1	4	4	2	14
E26	4	3	2	1	1	11
E27	3	4	1	3	5	16
E28	1	2	3	3	3	12
E29	1	2	2	2	3	10
E30	1	2	2	1	1	7
VARP	2.0	1.5	1.179	2.173	1.240	21.516
	8.344					

ALFA DE CRONBACH H	0.77
-----------------------------------	-------------

Fuente: elaboración propia.

Al someter el instrumento al método Alfa de Cronbach, dando como resultado un total de 0.77, se puede interpretar como un resultado favorable para su ejecución. Es caso de ser negativa o inadecuada su elaboración, con el rango menor a 0.70

Tabla 2 correlación entre las preguntas

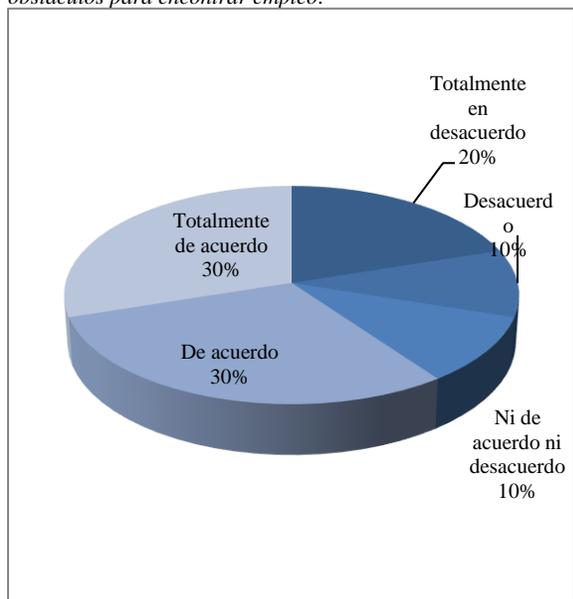
Correlación	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	Ítem Total
ítem 1	1	0.594	0.304	0.420	0.296	0.756
ítem 2	0.594	1	0.334	0.592	0.394	0.818
ítem 3	0.304	0.334	1	0.254	0.171	0.542
ítem 4	0.420	0.592	0.254	1	0.552	0.802
ítem 5	0.296	0.394	0.171	0.552	1	0.656
Ítem Total	0.756	0.818	0.542	0.802	0.656	1

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla, se analizó la correlación que existe entre cada una de las preguntas. Concluyendo, que se encuentra presente en cada uno de ellos. Los resultados obtenidos del instrumento se mostrarán a continuación en las siguientes graficas:

La gráfica 1 mostrada en la parte inferior, nos presenta datos relevantes. Se encontró que existe un 30% de los encuestados que están en totalmente de acuerdo y un 30% de acuerdo, lo cual indica que el 60% de los egresados considera que si se con encontraron obstáculos para encontrar empleo cuando inició su vida profesional.

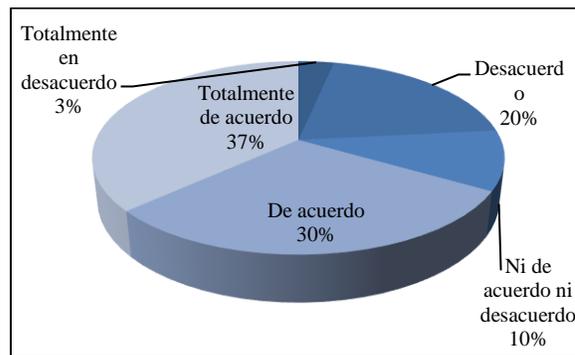
Gráfica 1: al inicio de tu vida profesional existieron obstáculos para encontrar empleo.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 2 se encontró con un 67 % que para un recién egresado la falta de experiencia es un factor de considerar para conseguir empleo, mientras que el 20% de estos no consideran lo mismo.

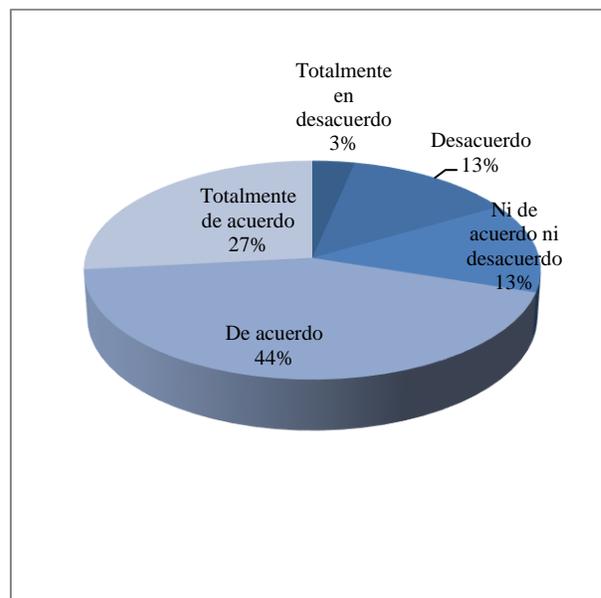
Gráfica 2: la falta de experiencia es uno de los obstáculos con los que te encuentras al inicio de la vida profesional.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 3 se puede observar cómo un 71% considera que las pocas industrias que se encuentran en el municipio de San Pedro disminuyen las posibilidades de conseguir un empleo. Es por ende que la mayoría de los egresados buscan otras opciones de empleo en otros municipios.

Gráfica 3: las pocas industrias que se encuentran en la localidad es un obstáculo para encontrar empleo



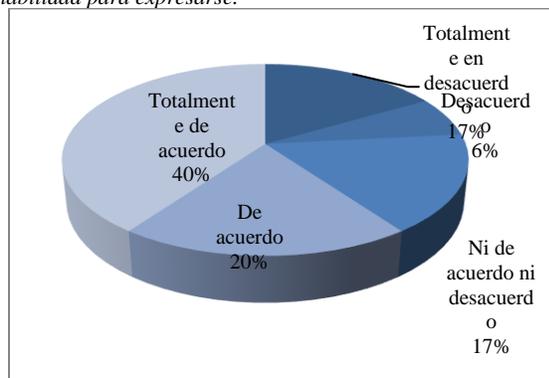
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 4 se encontró que el 60% de los alumnos consideran que los principales factores en una entrevista de trabajo son: presentación, compromiso, permanecía, actitud y habilidad para expresarse.

De igual manera, y paralelo a lo esbozado en la gráfica 2, las respuestas positivas (“de acuerdo” y “totalmente de

acuerdo”) son las que pulularon ante las demás opciones de respuesta.

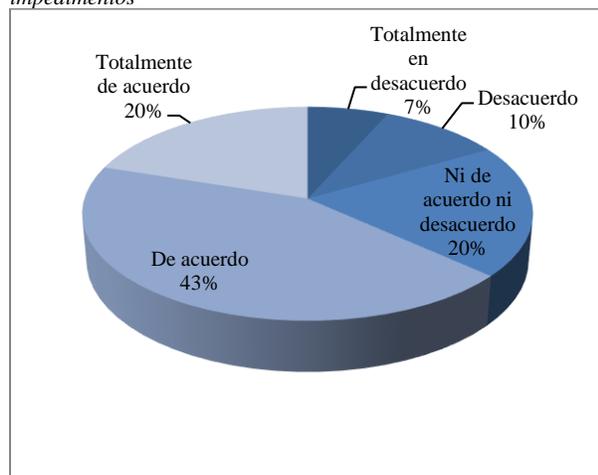
Gráfica 4: los principales factores en una entrevista de trabajo son: presentación, compromiso, permanecía, actitud y habilidad para expresarse.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 5 se obtuvo, con un 63% de los egresados, que se considera que si se les hubiera orientado un poco acerca de los obstáculos que enfrentarían para encontrar empleo, disminuirían los obstáculos a los que se tuvieron que enfrentar.

Gráfica 5: en tu experiencia personal, consideras que si alguien te hubiera advertido de los obstáculos que enfrentarías al inicio de tu vida profesional esto ayudaría a disminuir los impedimentos



Fuente: Elaboración propia.

II. Conclusiones

Con base en la investigación realizada, se logró cumplir el objetivo planteado, pues se conoció que los egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, SÍ presentan obstáculos a la hora de conseguir su primer empleo. Se pudo observar cómo más de la mitad de los egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico Superior de San Pedro, se encontró con al menos un obstáculo para encontrar empleo, obteniendo como uno de los más notorios la falta de experiencia, con la cual, algunos de los egresados si contaban cuando salieron.

Asimismo, cabe destacar que no es algo que se deba de tener, ya que algunos de los alumnos dedican su tiempo solo a estudiar, sin buscar algún empleo de medio turno; y de los alumnos que han trabajado, muchas de las veces no cumplen con la experiencia mínima, otro obstáculo, es la escases de industrias en la localidad, motivo por el cual los egresados se vean en la necesidad de cambiar de residencia en busca de empleo a las ciudades cercanas.

Según datos recabados en las encuestas aplicadas, un factor crucial para conseguir el empleo es la entrevista, por lo cual es importante tener muy claro cómo comportarse en ella, mostrando actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas. Más de la mitad de los ex alumnos encuestados contestaron que los factores que se toman en consideración, son: presentación, compromiso, permanecía, actitud y habilidad para expresarse; la otra parte mencionó que el conocimiento es factor detonante, pero que este es una variable que no se puede controlar en la investigación.

Aunque el 63% de los egresados consideran que, si se les hubiera orientado un poco acerca de los obstáculos que enfrentarían para encontrar empleo estos se disminuirían. No quiere decir que estarían del todo exentos de presentar estas dificultades, tomando en cuenta que no se conocería o se vivirían en carne propia. Cuando se está en el proceso de búsqueda se hace cada vez más ágil la fluidez de expresión, la facilidad de decir adecuadamente las cosas, respondiendo a las cuestiones del departamento de recursos humanos o reclutamiento; fallar en las primeras entrevistas hace mejorar al egresado para el próximo lugar al que se presente.

La persistencia es una de las actitudes que todo egresado debe desarrollar ya que esta es la única arma que le permitirá ingresar en el mercado laboral.

Referencias

- Abramo, H. W. (2005). *Retratos da juventude brasileira: Análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Agencias, L. R. (26 de Marzo de 2015). *Revista de Coahuila*. Obtenido de <http://revdecoahuila.blogspot.mx/2015/03/los-jovenes-lideres-del-desempleo.html>
- Agulló, G. C. (2014). Jóvenes, trabajo e identidad. *Juventud alargada y trabajo: desafíos del mundo laboral en las experiencias de jóvenes brasileños y españoles*, 4-9.
- Arthur, M. &. (1996). *The boundaryless career*.: New York: Oxford University.
- Arué, R. L. (2011). Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 52, 53, 155, 156.
- Ceballo, G. C. (2000). De la Universidad al Puesto de Trabajo. 136.
- Ceballos, G. C. (2000). De la universidad al puesto de trabajo. Estrategias y recursos para acceder al primer empleo.
- Coelho, R. N., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2014). Juventud Alargada y Trabajo: Desafíos del mundo. *Psicología*, 418; 425.
- Enríquez, Á., & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 90,91,100,101.
- Head, A. J. (2012). La curva de aprendizaje: cómo resuelven sus problemas de información los graduados universitarios una vez que se integran en la actividad laboral. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 144-145.
- Ibarra, R. M. (s.f.). Programa seguimiento de egresados y opinión de empleadores .
- Luque, A. G. (2014). Juventud Alargada y Trabajo: Desafíos del mundo laboral en las experiencias de jóvenes brasileños y españoles. *Psicología*, 3.
- Paz, L. P. (28 de Octubre de 2013). *El Siglo De Torreón*. Obtenido de <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/927605.la-laguna-primer-lugar-en-desempleo.html>
- Porto, L. V. (2006). Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en francia. *Enfoques Regionales*, 164.
- Raúl Luis Arué, M. C. (2011). Trabajo, estudiantes graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 153-155.
- Romero Fernández, A., & Álvarez Gavilanes, J. (2015). DIAGNÓSTICO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES. *Pedagogía Universitaria*, 2-3.
- Romero, A., & Álvarez, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la universidad de regional autónoma de los Andes. *Pedagogía Universitaria*, 2-3.
- Salas, M. (2005). La demanda de Educación Superior: un análisis microeconómico con datos de corte transversal. . *Revista de Educación*, 337, 327, 349.
- Sennett, R. (2002). *A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: record.
- Teichler, U. (2003). Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios. *Métodos de análisis de la inserción de los universitarios*, 15-29.
- Triana, J. B. (2013). Análisis Económico. *Desempleo Juvenil en México*, 57.
- Valera, M. M. (2015). Desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 31.
- Villanueva Angulo, R., & Hernández Carreño, B. (2009). *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2-8.
- Zwerg, A. M., & Jiménez, C. M. (2015). Discriminación Socioeconómica en la Inserción Laboral de Graduados Universitarios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 81.