



Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el sur de México

José Luis Sánchez-Leyva

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Veracruzana
luissanchez01@uv.mx

Diana Edith Sánchez-Zeferino

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Veracruzana
disanchez@uv.mx

Helena del Carmen Zapata-Lara

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Veracruzana
hzapata@uv.mx

Recibido 23 de marzo del 2020; Aceptado 07 de septiembre del 2020; disponible en línea 17 de diciembre del 2020

Resumen:

El estudio de egresados nutre el quehacer social de las Instituciones de Educación Superior (IES), al mismo tiempo permite evaluar la pertinencia de los planes de estudio que una institución ofrece. La percepción que tienen los egresados sobre temas como el programa de estudio cursado y la formación académica recibida, permiten que las instituciones educativas instrumenten acciones de mejora con miras a formar profesionistas competitivos y capaces de enfrentar un mercado laboral complejo, global y dinámico. El presente estudio se realizó con la finalidad de diagnosticar la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. Los principales resultados indican que los egresados consiguieron empleo al concluir sus estudios universitarios; asimismo, la principal dificultad para conseguirlo fue la escasa experiencia laboral y ofertas de trabajo poco atractivas. Además, reconocen la calidad de su institución como formadora de profesionistas competitivos.

Palabras Clave: Demanda y oferta de trabajo; Mercados laborales particulares; Educación y desarrollo económico
Códigos JEL: I25; J2; J4

Competitiveness and labor situation of Southern Mexico Business Graduates

Abstract:

The study of graduates nurtures the social work of Higher Education Institutions (IES), at the same time it allows evaluating the relevance of the study plans that an institution offers. The perception that graduates have on topics such as the study program and the academic training received, allow educational institutions to implement improvement actions with a view to training competitive professionals capable of facing a complex, global and dynamic labor market. The present study was carried out in order to diagnose the employment situation of graduates of the Bachelor of Administration of the Universidad Veracruzana, campus Coatzacoalcos. The main results indicate that the graduates found employment at the end of their university studies; Likewise, the main difficulty in achieving this was the limited work experience and unattractive job offers. In addition, they recognize the quality of their institution as a trainer of competitive professionals.

Keywords: Competitiveness; graduates; labor market
JEL Codes: I25; J2; J4



1. Introducción

Las IES han desarrollado estrategias para la evaluación de sus resultados con vertientes relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este contexto, el seguimiento de egresados se considera como un elemento de interés en la evaluación de los resultados de una institución educativa, ya que son estos, los que reciben y llevan el conocimiento, habilidades y destrezas adquiridos a la organización en la que prestan sus servicios profesionales.

En este sentido, la experiencia en el campo laboral de los egresados permite conocer, si la propuesta curricular está acorde a las necesidades del mundo laboral o si es necesario actualizar, reforzar, o transformar dicha propuesta del plan de estudio.

El propósito de la universidad es lograr que los egresados tengan comunicación constante y permanente con ella, a fin de conocer su trayectoria profesional y el grado de satisfacción sobre la educación que recibieron durante sus estudios. Además, conocer la percepción de los empleadores sobre los egresados de la institución, sus fortalezas y debilidades.

1.1 Planteamiento

Hoy en día los seres humanos se enfrentan al desarrollo de competencias que se requieren para ser aptos en el mercado laboral, por lo cual se deben poseer diversos conocimientos y habilidades. Las demandas de la sociedad contemporánea, sus necesidades y sus carencias apelan vigorosamente al sector educativo para obtener una respuesta o servicios que satisfagan sus necesidades. Sin embargo, muchas veces es



clara la incongruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral.

La opinión de los graduados de educación superior en cuanto a la formación profesional recibida y su consecuente inserción laboral, es un instrumento que permite fortalecer la pertinencia y sobre todo el crecimiento institucional para realizar mejoras continuas o direccionamiento institucional, al mismo tiempo les ayuda a ajustar los planes de estudio y demás recursos educativos a los nuevos requerimientos del entorno.

Es por ello, que las IES deben realizar diagnósticos sobre el mercado laboral para identificar áreas de oportunidad y comprender sus fortalezas y debilidades para planear y llevar a cabo una formación adecuada y pertinente para que los futuros profesionistas sean capaces de construir un proyecto de vida personal y profesional, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y satisfacer las necesidades propias y de la sociedad. En este contexto, surge el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV?

1.2 Objetivo general

Diagnosticar la situación laboral de los egresados de las generaciones 2014 a 2019 de la Licenciatura en Administración, adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la UV campus Coatzacoalcos.

1.3 Objetivos específicos

1. Identificar los rasgos que caracterizan el primer empleo y el empleo actual al que se enfrentaron los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV campus Coatzacoalcos.



2. Analizar las características del empleo ideal desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV campus Coatzacoalcos.
3. Describir la calificación que obtiene la UV como formadora de profesionistas desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV campus Coatzacoalcos.

1. Revisión de la literatura

En pleno siglo XXI los colaboradores y organizaciones se enfrentan a un mundo globalizado como resultado de los avances en medios tecnológicos y de comunicación que se han ido desarrollando en los últimos años. Para hacer frente a este reto es necesario que los profesionistas se estén actualizando de forma permanente.

De ahí la urgente necesidad de que las Instituciones de Educación Superior (IES) se adapten a un contexto laboral cambiante y que se vuelve más competitivo con el paso de los años. Sin embargo, esta no es una tarea sencilla si se toma en cuenta que dicha adaptación no solo incluye planes de estudio de vanguardia, también demandan en su mayoría, mejor infraestructura y modelos de enseñanza para desarrollar a profesionales capaces de enfrentar este mundo globalizado.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000), menciona que en los últimos diez años del siglo pasado el tema sobre el futuro de la educación fue de interés a nivel mundial. Destacando entre muchos otros temas, el hecho de que los sistemas educativos deben transformarse para atender las necesidades del mundo globalizado ya que factores como la calidad y la velocidad del manejo de datos se convierten en determinantes para evaluar la competitividad de las organizaciones. Lo anterior solo reafirma lo importante que es el hecho de que



las competencias de los profesionales en el campo laboral evolucionen al mismo ritmo que la sociedad y tecnología; de ahí la necesidad de que las IES preparen lo mejor posible a sus estudiantes para cumplir con los requisitos que la empresas requieren.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2020), la Tasa de Desocupación (TD) a nivel nacional durante el mes de enero de 2020 fue de 3.7%. Al hacer una comparación anual, la TD aumentó durante enero de 2020 frente enero de 2019 (3.7% vs 3.5%), con datos ajustados por estacionalidad. Lo que demuestra el crecimiento sostenido del nivel de desempleo que enfrenta nuestro país.

Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2013) los jóvenes tienen más probabilidades de caer en un estado de desocupación que las personas adultas, ya que el tiempo de espera que deben enfrentar para ingresar a mundo laboral en algunas ocasiones es bastante significativo. En algunos países simplemente las dificultades que afrontan para tener un buen trabajo son casi insuperables. Según estudios, a nivel mundial uno de cada ocho jóvenes está desempleado y esta tasa de desempleo suele ser entre entre dos y tres veces más alta para los jóvenes que para los adultos. Por su parte, las implacables circunstancias económicas que existen en algunos lugares solo acentúan las diferencias entre quienes tienen distintos niveles de educación.

Otro punto que es necesario tomar en cuenta es que muchos jóvenes no pueden darse el lujo de esperar mucho tiempo para obtener un buen empleo, lo que hace que se vean obligados a aceptar uno de mala calidad, inseguro, mal remunerado o que exige (con frecuencia) largas jornadas de trabajo.

Ante esta situación, las organizaciones solicitan colaboradores con títulos universitarios, ya que un título expedido por una IES reduce el riesgo de desempleo y permite acceder a mejores salarios, o lo



que es lo mismo, las personas con niveles más altos de educación es menos probable que padezcan esperas por un empleo que aquellas con niveles inferiores. Sin embargo, no hay que olvidar que es la economía la que determina si crecen o disminuyen los puestos de trabajo y los salarios. El nivel educativo puede contribuir a una mayor productividad, pero solo si se presentan las oportunidades laborales necesarias para los colaboradores mejor preparados.

Además, el constante adelanto en los conocimientos y la tecnología provoca que las IES se vean rezagadas a comparación del mercado laboral, esto se refleja en el caso de los alumnos que, en el tiempo que transcurre desde que ingresan hasta que egresan de una licenciatura, las características del contexto profesional han cambiado, por lo tanto los conocimientos adquiridos son relativamente obsoletos (ANUIES, 2000).

Una vez que las instituciones toman conciencia de este panorama, se percatan de que realmente es necesario ofrecer una educación de calidad, por ello realizan investigaciones encaminadas a ese fin. Un ejemplo es el estudio de seguimiento de egresados que tiene como objetivo retroalimentar los planes de estudio y en caso de ser preciso hacerles los ajustes necesarios para que adapten de la mejor manera a las demandas y nuevas tendencias laborales.

De acuerdo con Quesada (2008), un estudio de seguimiento se define como aquel que está encaminado a recabar información de una misma población en distintos momentos de un lapso prolongado.; por su parte, García (2010) menciona que un estudio de seguimiento de egresados constituyen un instrumento fundamental para que las IES obtengan información, confiable y oportuna sobre cuál es el desempeño y desarrollo profesional de los egresados y compararlos con los de otras instituciones, lo que permite a las instituciones educativas mejorar y actualizar sus planes y programas de estudio.



Por lo tanto, llevar a cabo un estudio del desempeño profesional y la situación laboral de los egresados, a pesar de representar una tarea complicada, también es indispensable, ya que de los resultados dependen los recursos y los esfuerzos que las instituciones necesitan para formar a las siguientes generaciones de profesionistas.

Como en los estudios de seguimiento intervienen distintas partes, tales como: instituciones, profesores, alumnos, egresados y empresarios, no es para sorprenderse que no todos los involucrados cuenten con la misma disposición para involucrarse, por lo que en la mayoría de los casos se presentan obstáculos que pueden llegar a limitar el desarrollo de los mismos. Algunas veces, porque se desconoce su objetivo, otras veces porque no se reconoce la importancia que tiene al ser una base para la toma de decisiones; y en otras ocasiones, porque existe desconfianza a la hora de proporcionar la información y temor de que se haga mal uso de la propia información o de los resultados que se obtengan de su estudio. A estas circunstancias se agrega que, el tiempo que se requiere para llenar formularios, dar entrevistas, incluso localizar a los egresados es un verdadero desafío (García, 2010). Sin embargo, a pesar de los distintos obstáculos que se pueden presentar en su desarrollo, los estudios de seguimiento de egresados también otorgan muchos beneficios, por lo que su importancia radica en vincular e integrar la formación académica de los egresados con la realidad del contexto laboral en el que se desenvuelve para saber cuál es la relación que existe entre los programas y dicho contexto, para así lograr una mejora continua en el ámbito educativo, ya que el seguimiento debe ser permanente y realizarse de manera sistemática, dado que con la información que se obtiene de ellos, después de ser analizada se lleva a cabo una toma de decisiones con mayor facilidad por parte de las IES.



2. Método

El estudio realizado es con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal; participaron todos los estudiantes, titulados o no, que concluyeron sus estudios de Licenciatura en Administración entre enero 2014 y julio 2019, en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. La muestra utilizada fue de carácter probabilístico, específicamente mediante el uso de un muestreo aleatorio simple, para que todos los elementos de la población tuvieran la misma posibilidad de ser escogidos. Del total de la población ($N=291$) se extrajo el tamaño de la muestra con el apoyo del *software* Survey IM y con 95% de nivel de confianza y 5% de error máximo. La muestra resultante es 175 egresados ($n=175$) y la investigación se realizó durante el primer semestre de 2020.

2.1 Instrumento de recopilación

La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta para lo cual se diseñó el cuestionario denominado Estudio de egresados y de prospectiva del mercado laboral 2020. El instrumento se integra por dos apartados. El primero de ellos, está encaminada a obtener información relacionada con la situación laboral del egresado -estudio de egresados- y el segundo, se enfoca a la recolección de datos que refieren las principales tendencias del mercado laboral para los próximos cinco años -prospectiva del mercado laboral-. Este cuestionario fue elaborado tomando en cuenta la metodología que propone la ANUIES para realizar estudio de egresados (Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior, 2003); el instrumento diseñado por la UV para realizar estudios de egresados y valorar la pertinencia social de los planes y programas de estudio que esta institución ofrece (Acosta, y



otros, 2005), así como el cuestionario “estudio prospectivo de las tendencias del mercado laboral y de los avances científicos y tecnológicos en el sector educativo” (Sánchez, Sánchez, & Zapata, 2019).

El cuestionario está compuesto por 54 ítems distribuidos en cinco secciones que se detallan en la tabla 1.

La confiabilidad del instrumento se valoró mediante el cálculo del coeficiente alfa de *Cronbach*, únicamente en lo que respecta a los ítems relacionados con “calificación a la UV”. El resultado obtenido fue $\alpha=0.864$.

Tabla 1. Dimensiones del Instrumento.

Apartado 1. Estudio de egresados			
Sección 1.	Dimensiones	Ítems	
Caracterización	Datos generales	1-4	
	Experiencia laboral	5	
	Modalidad de titulación	6-7	
	Último grado de estudios	11	
	Trámites administrativos	8	
	Prácticas profesionales	9-10	
Sección 2.	Dimensiones	Ítems	
Primer empleo	Primer empleo	12-20	
Sección 3.	Dimensiones	Ítems	
Empleo actual	Ubicación y área a la que pertenece el empleo	21-32	
	Rango de sueldo	33	
	Conocimientos y habilidades	34-35	
	Satisfacción con el empleo	36	
	Sección 4.	Dimensiones	Ítems
	Formación profesional	Calificación a UV	37-40
Participación en actividades de formación		41-42	
Sueldo justo		43	
Características del empleo ideal		44-45	
Razones para estudiar en la UV		46-52	
Apartado 2. Prospectiva del mercado laboral			
Prospectiva del mercado laboral	Cambios en la actividad profesional	53	
	Áreas de desarrollo profesional	54	

Fuente: *Elaboración propia.*

3. Resultados

Caracterización de los egresados de la Licenciatura en Administración.

El perfil de los participantes se presenta en las tablas 2, 3 y 4. Del total de participantes, 59 son hombres y 116, mujeres. Además, el rango de edad oscila, en su mayoría, entre 21 a 25 años (50%) y 26-30 años (48%); egresaron durante los años 2014 a 2019 y el máximo nivel de estudios de los participantes es de nivel licenciatura.

Tabla 2. Características de los participantes.

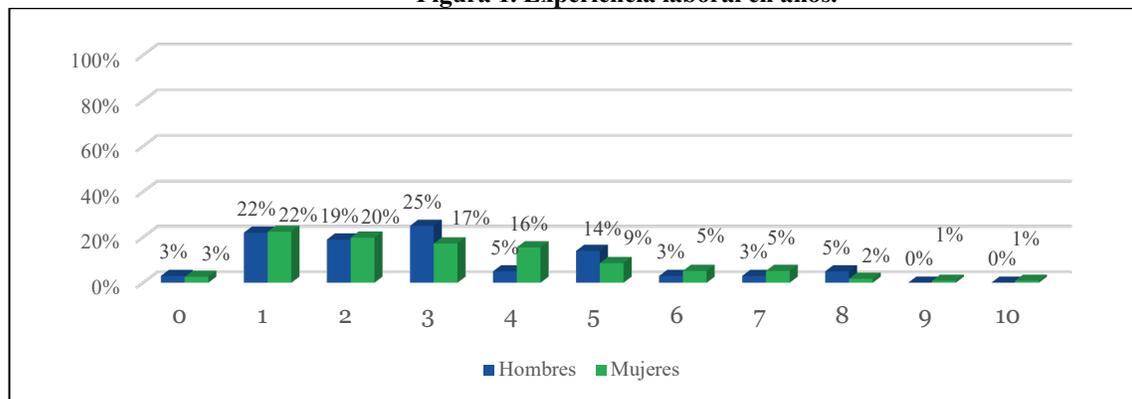
Criterio	Participación
Género	
Hombre	34%
Mujer	66%
Edad	
21-25	50%
26-30	48%
31-35	2%
Año de egreso	
2014	5%
2015	26%
2016	19%
2017	17%
2018	19%
2019	14%
Educación actual	
Licenciatura	92%
Maestría	8%
n=175	

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 2, el 66% son mujeres, se observa una población de jóvenes egresados entre 21 a 30 años (98%) que se encuentran inmersos en el mercado laboral. Apenas el 8% de los egresados de la Licenciatura en Administración han continuado sus estudios profesionales.

La figura 1, muestra que un elevado porcentaje de egresados tienen entre 1 y 5 años de experiencia laboral. Lo anterior, se relaciona directamente con los años de egreso de los participantes y permite establecer que iniciaron su trayectoria laboral al concluir los estudios universitarios.

Figura 1. Experiencia laboral en años.



Fuente: Elaboración propia

Otro elemento que permite caracterizar al egresado de la Licenciatura en Administración es la situación académica actual. En este caso, la tabla 3 muestra que el 100% de los participantes son egresados. De ellos, el 97% (169) ya



realizaron el trámite administrativo correspondiente para que hoy puedan poseer título y cédula profesional. Además, las modalidades de titulación elegidas con mayor frecuencia por los participantes son; elaboración de trabajo escrito (tesis, tesina, monografía) (59%) y presentación del EGEL del CENEVAL (38%).

Tabla 3. Situación académica de los participantes.

Criterio	Participación
Situación académica	
Egresado con título	97%
Egresado sin título	3%
Modalidad de titulación	
Tesis	59%
EGEL CENEVAL	38%
Promedio	3%
n=175	

Fuente: Elaboración propia

Del 97% (169) de los egresados que cuentan con título y cédula profesional, el 43% (72) afirma que el tiempo para obtener estos documentos fue menor a seis meses. (Ver tabla 4).

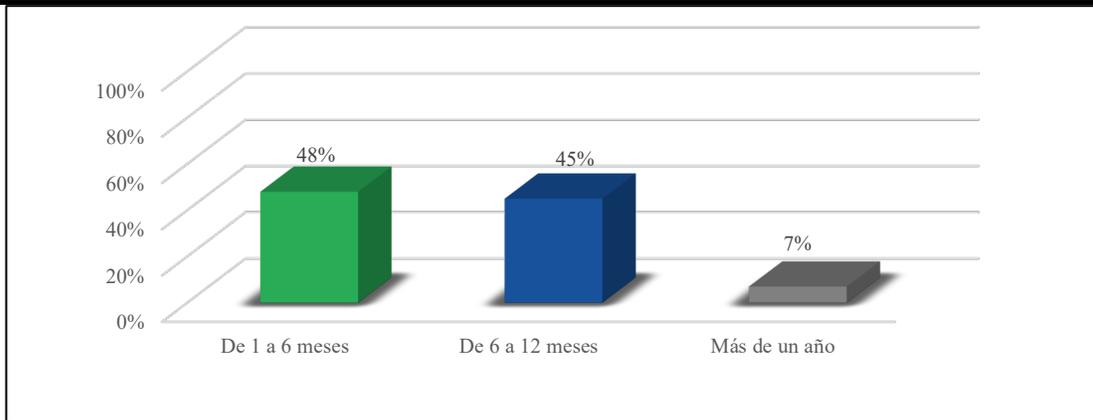
Tabla 4. Tiempo para obtener título y cédula profesional.

Criterio	Participación
Tiempo para obtención del título y cédula profesional	
Menos de 6 meses	43%
De 6 a 9 meses	32%
Más de 9 meses a 1 año	13%
Más de 1 año a 2 años	8%
Más de 2 años	4%
n=169	

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la realización de prácticas profesionales, el 66% (115) de los participantes afirman que durante su formación universitaria realizaron prácticas profesionales en alguna empresa de la región con la finalidad de reforzar los conocimientos teóricos. La figura 2 muestra la duración en meses de las prácticas profesionales.

Figura 2. Tiempo de realización de prácticas profesionales.



Fuente: Elaboración propia

Caracterización del primer empleo de los egresados de la Licenciatura en Administración.

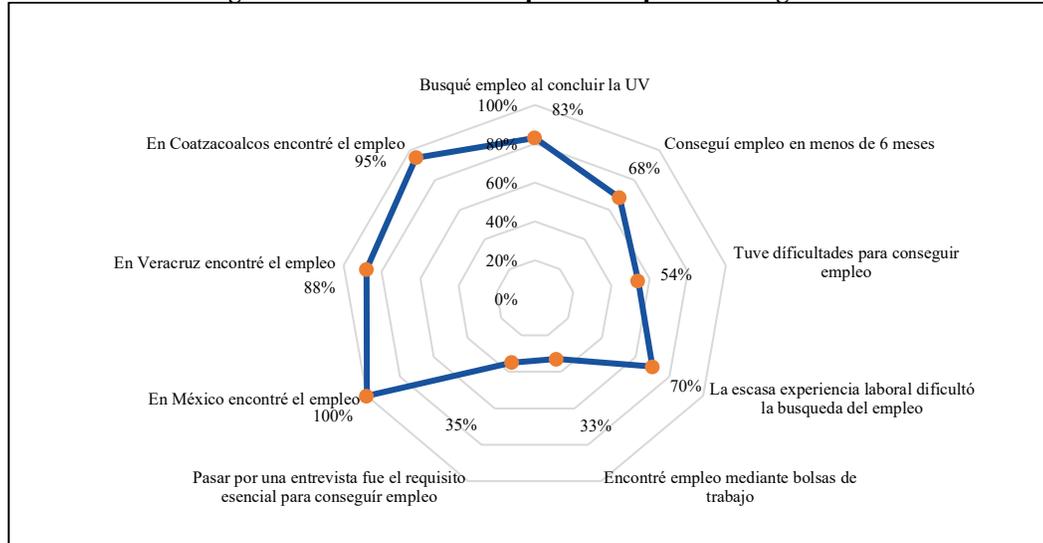
Las características del primer empleo en el que tuvieron la oportunidad de trabajar, por primera vez, los Licenciados en Administración (175), se describen en la figura 3. En ella, se detalla que el 83% de los egresados buscó un empleo remunerado al concluir los estudios universitarios; 9% siguieron en el mismo empleo que tenían durante la universidad; 5% buscaron empleo, pero no lo encontraron; el restante 3%, no buscó empleo por diversas razones, entre otras: constituyeron una empresa, despacho, negocio u organización o se dedicaron al cuidado de los hijos o la familia.

Además, el 68% consiguió empleo en menos de seis meses; el 16% de 6 a 9 meses; el 6% de 9 meses a 1 año. Asimismo, del total de participantes que consiguieron empleo, el 46% de los egresados de Administración lo consiguieron de forma exitosa. Sin embargo, el 54% tuvo dificultades debido a la escasa experiencia laboral (70%); ofertas de trabajo poco atractivas (24%), o por la falta de título y/o cédula profesional (4%).

También, el 33% encontró empleo principalmente por bolsas de trabajo; 26% por una recomendación; 21% en anuncios de redes sociales e internet; 6% por invitación de alguna empresa y el 6% por su desempeño en el servicio social y/o práctica profesional; entre otros. Para el 35% de los participantes, el requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyeron la universidad fue aprobar una entrevista formal; en

segundo lugar se encuentra el poseer título y/o cédula profesional con un 34%; en tercer lugar se ubica la aprobación de exámenes de selección con un 26%.

Figura 3. Características del primer empleo de los egresados de LA.



Fuente: Elaboración propia

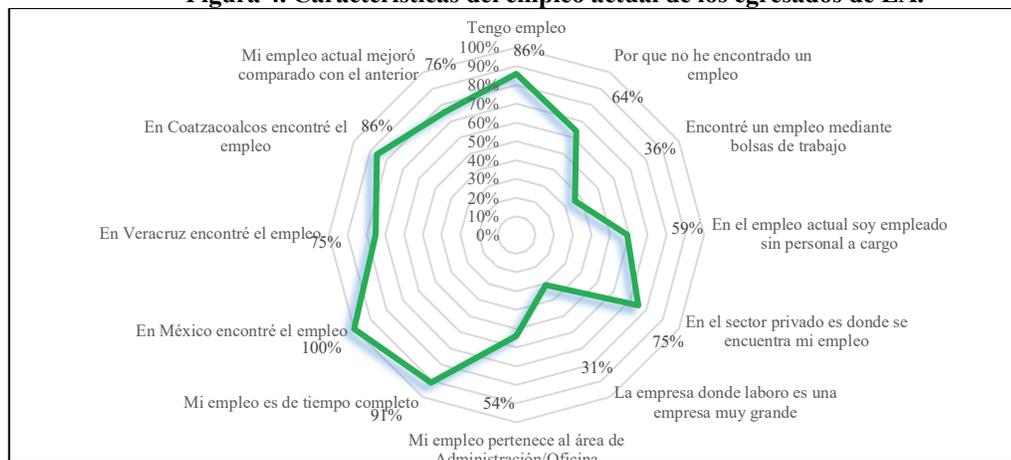
Con respecto a la zona geográfica donde se encuentra el primer empleo de los egresados de la Licenciatura en Administración, la figura 3 indica que el 100 se encuentra en México. De este total, el 89% se encuentra en el Estado de Veracruz y el restante 11% se encuentran distribuidos en diversos estados de la República Mexicana. Los estados en los que se encuentran trabajando son: Quintana Roo, Guanajuato, Nuevo León, Ciudad de México, Baja California, Chiapas, Campeche, Chihuahua, Querétaro, Yucatán. Además, del total de egresados de Administración que laboran en el Estado de Veracruz; 95% se encuentra en la región Coahuila-Coahuila-Minatitlán. Hasta ahora se ha caracterizado el perfil de los participantes y se han descrito los elementos que identifican el primer empleo. En el siguiente apartado se presenta la caracterización del empleo actual.

Caracterización del empleo actual de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV campus Coahuila-Coahuila

Como se observa en la figura 4, el 86% cuenta actualmente con un empleo remunerado, mismo que han encontrado en bolsas de trabajo (36%); por recomendación (23%); mediante anuncios en redes sociales o internet (18%); entre otros. En el empleo actual, el 59% son colaboradores sin personal a cargo; 35% colaboradores con personal a cargo, mientras que el 6% son propietarios de su propio negocio.

El 75% de los egresados se ubican en el sector privado; 14% en el sector público y el resto, 11% se desempeñan como profesionista independiente, laboran en una empresa familiar u organización no gubernamental. También, los resultados indican que 31% laboran en empresas grandes; 24% se desempeñan en pequeñas empresas, 17% trabajan en medianas empresas y 14% trabajan en microempresas.

Figura 4. Características del empleo actual de los egresados de LA.



Fuente: Elaboración propia

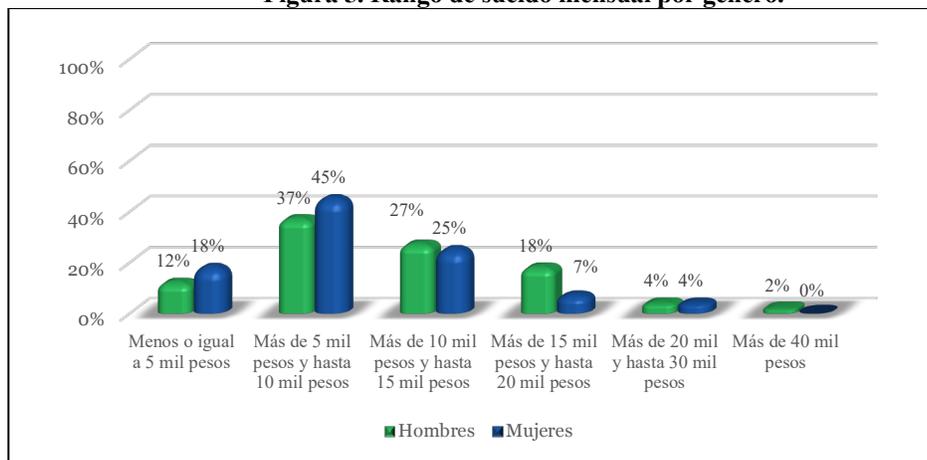
También, la figura 4 refleja el área y/o disciplina donde se ubica el empleo actual de los egresados. Al respecto, el 54% se desempeña en el área de Administración y 11% en el área de marketing y ventas; 35% se desempeña en diversas áreas como: RRHH, tecnología, contabilidad, educación, gerencia administrativa y turismo. Además, el 91% afirma que se encuentran contratados de tiempo completo.

Con respecto a la zona geográfica donde se encuentra el empleo actual de los egresados de la Licenciatura en Administración, la figura 4 indica que el 100% se encuentra en México. De este total, el 75% se ubica en Veracruz

y el 25% restante se encuentran trabajando en diversos estados de México. Asimismo, del total de egresados de Administración que laboran en el Estado de Veracruz; 86% se encuentra en la región Coatzacoalcos-Minatitlán. Finalmente, el 76% de los egresados de Administración afirman que las condiciones del empleo actual mejoraron sustancialmente en comparación con el primer empleo.

Ahora bien, la figura 5 muestra el rango de sueldo, por género, que reciben mensualmente los egresados de la Licenciatura en Administración. Como se puede observar, el 37% de los hombres y 45% de las mujeres ganan más de 5 mil y hasta 10 mil pesos, mientras que el 27% de los hombres y 25% de las mujeres ganan más de 10 mil y hasta 15 mil pesos.

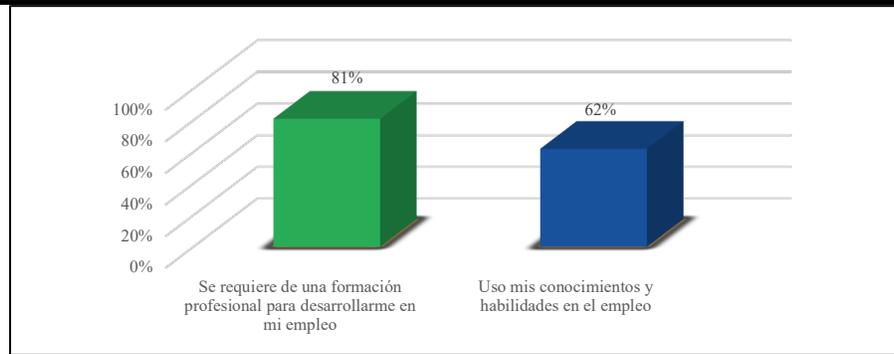
Figura 5. Rango de sueldo mensual por género.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la formación, el 81% de los participantes afirman que para desarrollarse con eficiencia en el empleo se requiere de una formación profesional. Asimismo, el 62% de los participantes hacen uso de los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad para la ejecución de las actividades inherentes al puesto de trabajo; tal como se observa en la figura 6.

Figura 6. Uso de conocimientos y habilidades en el empleo.



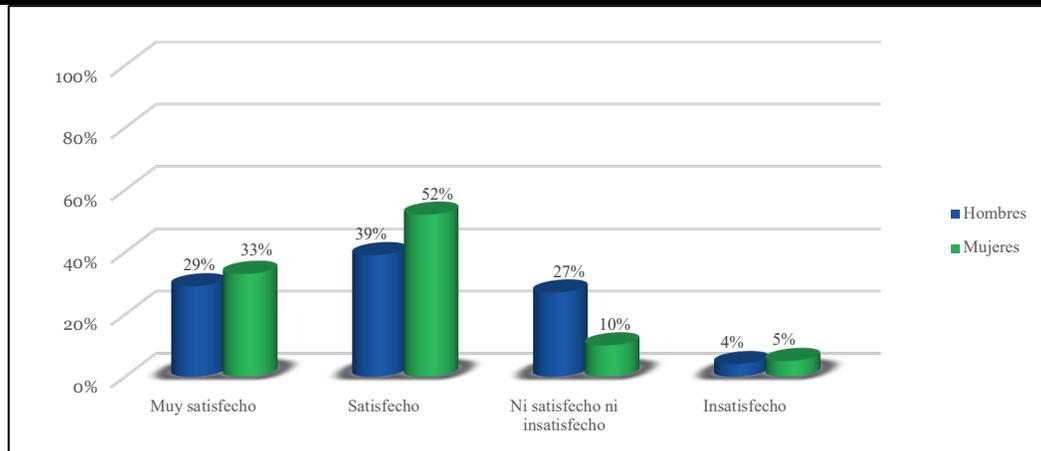
Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, la figura 7 muestra el nivel de satisfacción de los participantes, con el empleo actual, por género. Al respecto el 68% de los hombres y 85% de las mujeres se sienten entre satisfechos y muy satisfechos; mientras que el 27% de los hombres y 10% de las mujeres no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos.

Como se ha podido observar, el empleo actual de los egresados muestra una serie de elementos que permiten el aprovechamiento de áreas de oportunidad para los estudiantes que en este momento se encuentran cursando la Licenciatura en Administración. En el siguiente apartado, se reflejan los elementos de valoración que los egresados de Administración asignan a la Universidad Veracruzana como institución formadora de profesionistas.

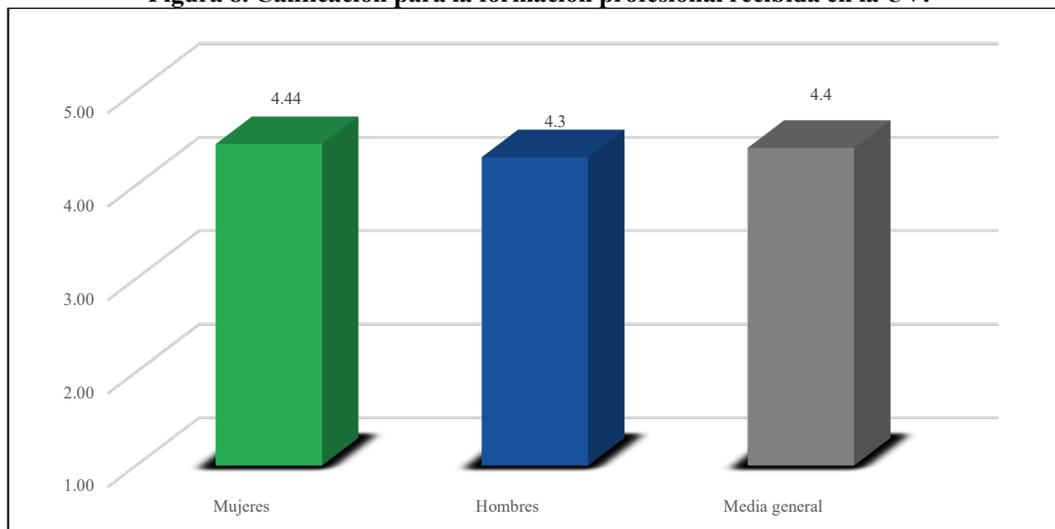
Calificación que obtiene la UV como formadora de profesionistas desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV campus Coatzacoalcos. Los resultados de la figura 8, revelan la calificación que los egresados de Administración asignan a la FCA de la UV campus Coatzacoalcos. La escala empleada indica que mientras el valor sea más cercano a 5, mejor es la calificación para la institución como formadora de profesionistas con calidad. Por lo que se identifica que tanto hombres (4.30) como mujeres (4.44) asignan una elevada calificación para la institución.

Figura 7. Satisfacción con el empleo por género.



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Calificación para la formación profesional recibida en la UV.



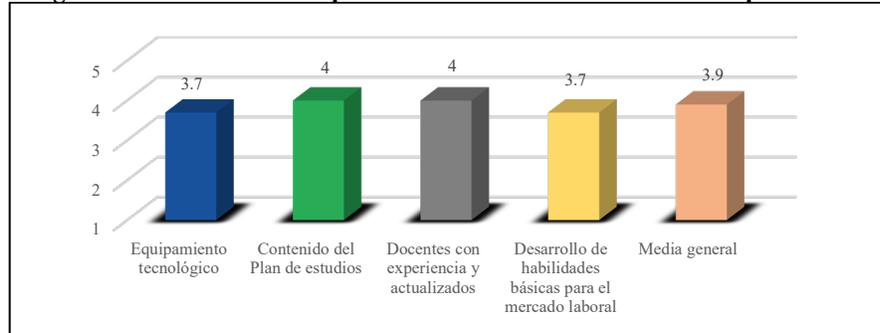
Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, la formación de profesionistas, en la Facultad, se logra de conformidad con ciertos elementos que se consideran necesarios para el correcto funcionamiento de la institución y el cumplimiento de las funciones sustantivas. En este caso, la figura 9 muestra la calificación para equipamiento tecnológico (3.7), contenido del plan de estudios (4), docentes con experiencia y actualizados (4), así como el desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral (3.7).

De forma general, reconocen que la Universidad Veracruzana refleja áreas de oportunidad para mejorar la formación de los profesionistas en el área económico – administrativo, sobretodo, en lo relacionado a

equipamiento tecnológico y en el desarrollo de habilidades básicas en los futuros profesionistas para que puedan hacer frente al mercado laboral dinámico y diverso.

Figura 9. Calificación de aspectos relacionados con la formación profesional.

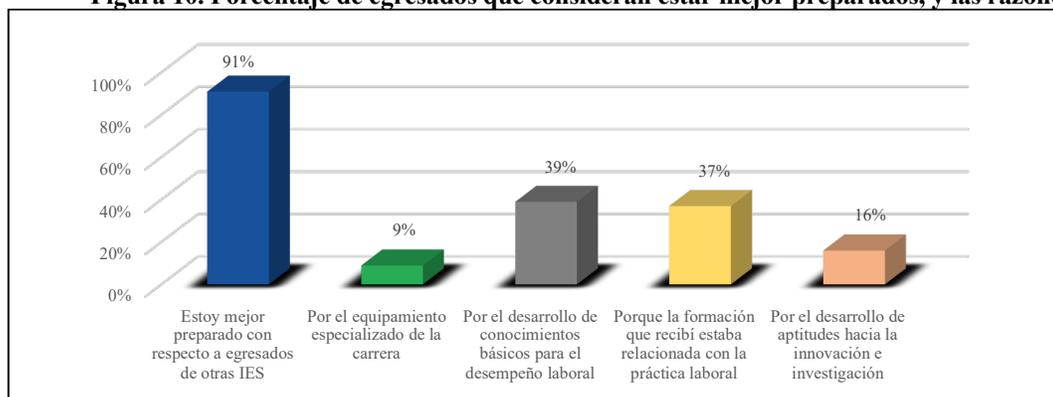


Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, la figura 10 muestra que, el 91% de los egresados de Administración consideran que se encuentran mejor preparados con respecto a egresados de otras IES. Lo anterior, debido al desarrollo de conocimientos básicos para el desempeño laboral que se realiza en la Facultad (39%); la formación teórica vinculada con la práctica laboral (37%), así como por el desarrollo de aptitudes hacia la innovación e investigación (16%).

La figura 10 nuevamente refleja la carencia de infraestructura tecnológica que se manifiesta en la percepción de quienes se formaron en las aulas y centros de cómputo de la Facultad. Con ello, se refleja una importante área de oportunidad que se debe atender en lo inmediato para garantizar la mejor formación profesional.

Figura 10. Porcentaje de egresados que consideran estar mejor preparados, y las razones.

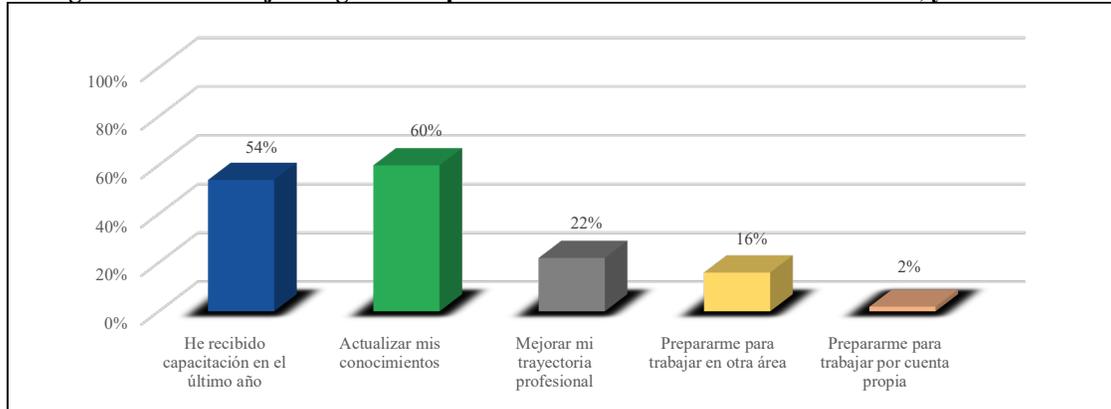


Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, los resultados con respecto a la capacitación que han recibido los egresados de Administración en los últimos 12 meses se indican en la figura 11. En este sentido, el 54% de los participantes ha realizado alguna

actividad de capacitación. Lo anterior, para actualizar sus conocimientos (60%); para mejorar su trayectoria profesional (22%) y para trabajar en otra área de la empresa (16%).

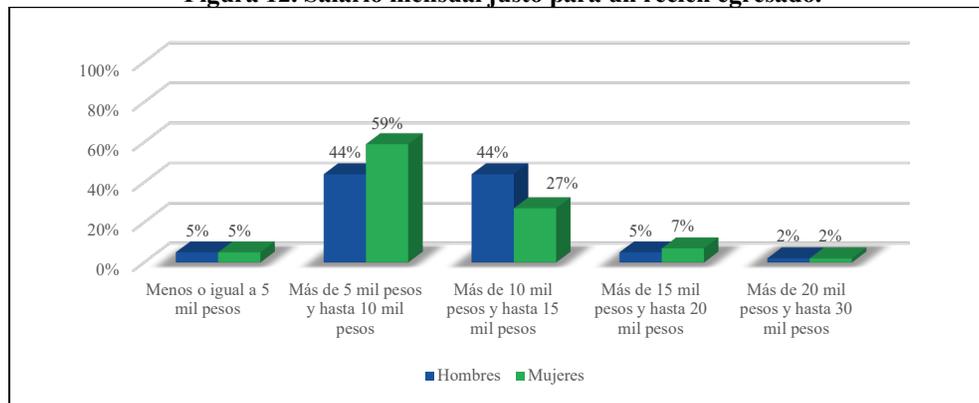
Figura 11. Porcentaje de egresados que tomaron cursos en los últimos 12 meses, y sus razones.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al rango de sueldo mensual -justo- que debe recibir un recién egresado, los datos se detallan en la figura 12. En ella, se observa que tanto hombres (88%) como mujeres (86%) afirman que el rango de sueldo debería estar entre más de 5 mil pesos y hasta 15 mil pesos mensuales.

Figura 12. Salario mensual justo para un recién egresado.



Fuente: Elaboración propia

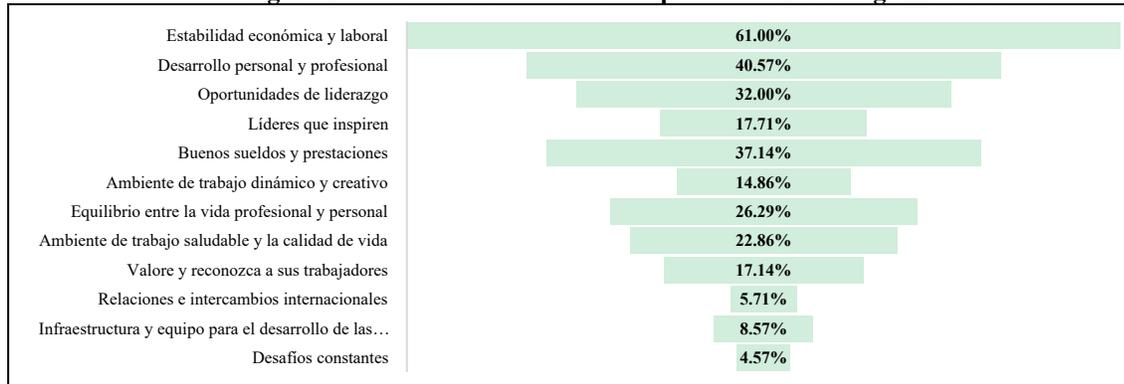
En la figura 12 se puede verificar la consistencia en las respuestas, tanto de hombres como de mujeres, en el sentido del sueldo mensual justo que merecen. Sin embargo, es una cantidad precaria para las necesidades que los seres humanos deben atender en el día a día.

Características más atractivas que debería tener la organización empleadora ideal

La figura 13 muestra que las características más atractivas de la organización empleadora ideal debe ofrecer: estabilidad económica y laboral (61%), oportunidades de liderazgo (32%), desarrollo personal y profesional

(40.57%) así como buenos sueldos y prestaciones (37.14%). Con menor potencial se encuentran: equilibrio entre la vida profesional y personal (26.29%), ambiente de trabajo saludable calidad de vida (22.86%), líderes que inspiren para el desarrollo profesional (17.71%), valor y reconocimiento al trabajo de los colaboradores (17.14%).

Figura 13. Características atractivas que debe tener la organización ideal.



Fuente: Elaboración propia

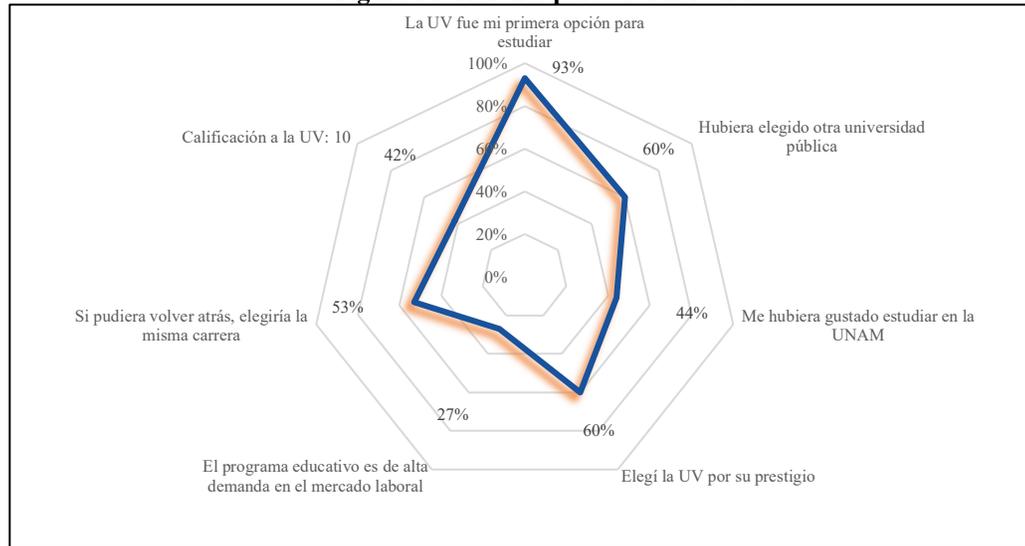
Razones para estudiar en la Universidad Veracruzana. La figura 14 muestra las razones por las cuales los egresados de Administración eligieron estudiar esta carrera en la UV. Entre otros aspectos, la UV fue la primera opción (93%), en caso de no ser la UV, hubieran elegido otra universidad pública para estudiar (60%). Asimismo, al 44% le hubiera gustado estudiar en la UNAM en lugar de la UV.

En cuanto a la razón más importante para estudiar en la Universidad Veracruzana, el 60% de afirma que fue por el prestigio que mantiene la institución en el estado y en el País como formadora de profesionistas de calidad. Otras razones por las cuales los egresados eligieron la UV para estudiar son las siguientes: 26% por la cercanía geográfica con el domicilio; 5% porque el programa educativo solo se ofrecía en la UV; 6% por las cuotas de inscripción; entre otras.

Asimismo, el 27% de los egresados eligieron estudiar la Licenciatura en Administración por la alta demanda del programa educativo; el 20% porque consideraron que tenían vocación y habilidades para estudiar esta carrera; el 15% por el prestigio de este programa educativo; 12% por el plan de estudios que ofrecía; 8% por el consejo de profesores; el 6% por la cercanía geográfica a su domicilio; entre otras. Al cuestionar a los participantes sobre la

posibilidad de volver atrás y elegir un programa educativo o carrera para estudiar, el 53% indica que elegiría el mismo programa educativo en la UV; 37% buscaría un programa educativo distinto en la UV; mientras que el 7% optaría por un programa educativo distinto en otra Universidad.

Figura 14. Razones para estudiar en la UV.



Fuente: Elaboración propia

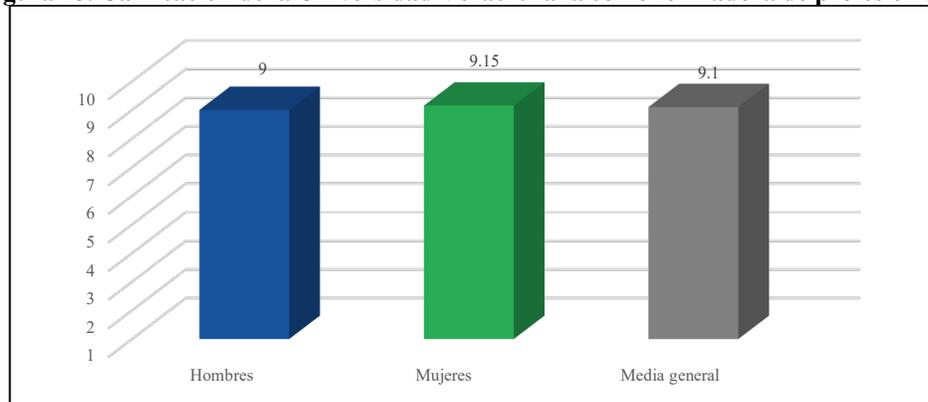
Finalmente, el 93% de los participantes en el presente estudio le asignan una calificación a la UV en un rango de 8 – 10. El detalle se muestra enseguida: el 42% califican a la UV con un diez; 33% le asignan un nueve, mientras que el 18% afirma que la UV merece un ocho de calificación como institución formadora de profesionistas. Cabe destacar que únicamente el 5% de los egresados asignan una calificación de siete a la UV y el 1% le asigna un seis de calificación a esta institución.

Ahora bien, la figura 15 muestra la calificación que recibe la UV como formadora de profesionistas. En este caso, la figura describe la calificación de acuerdo con el género de los participantes.

Como se puede observar en la figura 15, las mujeres proporcionan una calificación de 9.15 y los hombres una calificación de 9.0. Estos datos permiten establecer que no existe diferencia significativa entre la calificación que

asignan las mujeres y los hombres a la Universidad Veracruzana como formadora de profesionistas. Esto es, ambos géneros tienen la misma percepción respecto a la calificación que merece esta institución.

Figura 15. Calificación de la Universidad Veracruzana como formadora de profesionistas.



Fuente: Elaboración propia

4. Discusión de resultados

En el desarrollo de este trabajo se ha hecho hincapié en la forma en que la universidad le da seguimiento a los egresados y en cómo estos se desarrollan en el ámbito laboral, cabe mencionar que este tema es de mucha importancia porque busca obtener información confiable y oportuna sobre el proceso de inserción laboral, tanto de su desempeño en el empleo como de su trayectoria profesional, con la finalidad de valorar el grado de impacto de la universidad en el sector productivo y social.

Los egresados encuestados se encuentran en un rango de edad entre los 21 a 30 años en su mayoría, egresaron durante los años 2014 a 2019. El estudio reveló que la mayoría de los egresados cuentan con una experiencia laboral de 1 a 5 años puesto que algunos ya se encontraban laborando mientras cursaban el nivel medio superior o la licenciatura; se puede observar que no se necesita contar con una carrera profesional para obtener un empleo, sin embargo, contar con un título profesional es de gran ayuda para posicionarse en un buen empleo u obtener mayores oportunidades en el mercado laboral.

Los egresados de Administración se encuentran preparados en un porcentaje significativo, puesto que finalizando sus estudios empezaron a buscar un empleo rápidamente, y en su mayoría lo consiguió en menos de 6 meses, otros no corrieron con la misma suerte, ya que la escasa experiencia laboral o la escasez de empleos no le



permitieron adquirir un puesto profesional. Según los resultados, la mejor forma para encontrar empleo es mediante bolsas de trabajo, recomendaciones, anuncios en redes sociales o internet, otros dicen que por invitación de alguna empresa o por su desempeño en el servicio social. Los egresados mencionan que fue mediante algunas de estas opciones que adquirió un empleo. Cabe mencionar que cuando un egresado emprende la búsqueda de un empleo lo hace principalmente en el país y la ciudad donde reside, pocos egresados lo hacen fuera de su lugar de residencia. Además, la mayoría de ellos actualmente cuentan con un empleo; laborando en el área administrativa de tiempo completo, sin personal a cargo, en una empresa muy grande perteneciente al sector privado, en la ciudad de Coatzacoalcos.

Asimismo, el rango de sueldo mensual oscila entre los 5 mil hasta los 15 mil pesos; ya que la mayoría de las mujeres gana entre 5 mil y 10 mil pesos mensuales, mientras que el de la mayoría de los hombres ronda entre los 5 mil y 15 mil pesos; Estas cifras se presentan de igual forma en la situación actual; sin embargo, la opinión que tienen tanto hombres como mujeres es en cuánto a la diferencia de sueldos, ambos consideran que el rango de sueldo mensual de 5 mil y hasta 15 mil pesos es conveniente y justo para los dos géneros.

Ahora bien, la mayoría de los egresados cuentan hoy en día con un empleo remunerado, determinando que el principal medio para conseguir empleo en el que actualmente laboral fue en bolsas de trabajo, consiguiendo un puesto administrativo de oficina de tiempo completo en una empresa del sector privado dentro del país laborando como empleados sin personal a cargo, y gracias a esto la mayoría se encuentra satisfecho con su empleo actual.

Los egresados calificaron la formación profesional que recibieron en la FCA-UV y hacen referencia que fue excelente ya que están bien preparados en comparación a otros egresados de otras instituciones educativas, por lo que esto les aporta grandes oportunidades en el campo laboral; asimismo, destacan haber contado con un buen equipamiento tecnológico, el contenido del plan de estudios, docentes con experiencia y actualizados en el área, y desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral. La mayoría de los egresados expresó que la UV es una de las mejores instituciones a elegir para desarrollar una licenciatura debido al prestigio a nivel regional y su acertado plan de estudios.



5. Conclusiones

Los egresados consideran que las competencias adquiridas en la universidad fueron suficientes para ingresar al campo laboral ya que son útiles en su trabajo. Un alto porcentaje considera que los procesos de enseñanza y aprendizaje fueron adecuados para alcanzar las competencias que se establecen en el perfil de egreso de la universidad.

En cuanto a la congruencia de la organización y el contenido curricular del plan de estudios con el perfil de egreso, los objetivos y metas de los programas, la mayoría de los egresados considera que fue adecuada, ya que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en el proceso de la universidad les han permitido desarrollarse en el campo laboral. En cuanto a la inserción laboral, se puede observar que para conseguir un empleo requirieron de bolsas de trabajo, o de una recomendación; y, como requisito principal, tuvieron que pasar por una entrevista.

Por otro lado, en cuanto al nivel de satisfacción de sus estudios, se encontró que la mayoría de los egresados de administración están satisfechos con los conocimientos que adquirieron en la universidad, así mismo consideran capacitados y actualizados a los docentes que impartían cada una de las disciplinas. De igual modo, opinan que la institución es de calidad, por lo que consideran que es una buena opción para que los alumnos de preparatoria estudien en la Universidad Veracruzana.

En la UV la mayoría de los egresados solo cuentan con el nivel Licenciatura y consiguieron su primer empleo en bolsas de trabajo, al igual que en la Pontificia Universidad Javeriana, donde el mayor porcentaje de egresados no se ha preocupado por continuar su trayectoria profesional y a diferencia de la Universidad Pedagógica y Tecnológica, donde un alto porcentaje de egresados se han preocupado por continuar su formación profesional después de su grado.



La mayoría de los egresados de la UV se encuentran laborando de tiempo completo en empresas de todo el país como administrativos en una oficina; a diferencia de la Pontificia Universidad Javeriana, donde tienen una tasa de empleo muy elevada y se ocupan como trabajadores independientes o por cuenta propia. Tanto la UV como la Universidad del Estado de Hidalgo, en los estudios que realizaron, los egresados coincidieron en que su empleo lo consiguieron en menos de seis meses, mientras que el porcentaje restante mencionó que ya tenía empleo mientras estudiaba y ahí mismo continuó.

Cabe destacar que estar preparado profesionalmente es de vital importancia ya que es una herramienta que te ayudan a consolidar las competencias que posees. Es importante mencionar que el objetivo de estudio se cumplió satisfactoriamente pues se obtuvieron las características de los egresados de la Licenciatura en Administración. También se identificaron las características que corresponden al rango de sueldos de los egresados, donde se realizó una figura que representa los sueldos por género; los resultados reflejan que no hay diferencias significativas en cuanto al sueldo mensual que perciben los hombres en comparación con las mujeres, lo que quiere decir que hoy en día ambos géneros tienen las mismas oportunidades en el campo laboral.

El estudio demostró que no hay diferencias de género significativas en cuanto a la percepción sobre la formación profesional recibida en la UV. Por lo tanto, se puede afirmar que la máxima casa de estudios se encuentra dentro de las mejores IES como formadora de profesionistas.

Referencias

- Campos, G. (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Red GRADUA2 / Asociación Columbus, TEC de Monterrey.
- Acosta, M. E., Aguirre, S. M., Barradas, G. M., Echazarreta, N. I., Medina, M. N., & Mota, F. I. (2005). Guía para el diseño de proyectos curriculares con el enfoque de competencias. UV. Xalapa. Veracruz. México: Universidad Veracruzana.



ANUIES. (2000). La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. México: ANUIES.

ANUIES. (2003). Esquema básico para estudios de egresados en educación superior. Propuesta. México: ANUIES.

Arrieta Torres, W., & De la Rosa, C. A. (2010). Estudio de seguimiento a egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial De Santander. Obtenido de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2010/133724.pdf>

Astrulla Cuba, Y. Y. (2017). Análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la Facultad de Ingeniería Económica de la UNA. Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el agosto de 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6937>

Barradas Alarcón, M. E. (2014). Seguimiento de egresados: Una excelente estrategia para garantizar una educación de calidad. Palibrio.

BBC News. (8 de abril de 2020). OIT advierte efecto devastador sobre el empleo ante pandemia por COVID-19. El Universal. Obtenido de <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/oit-advierte-efecto-devastador-sobre-el-empleo-ante-pandemia-por-covid-19>

Fernández Pérez, J. A., Reyes Teutli, K. M., & Torres Luna, O. (2006). Maestros en educación superior: un estudio de egresados. Actualidades Investigativas en Educación, 6(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44760306>

Fresán, O. M. (2003). Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las. En Esquema básico para estudio de egresados. ANUIES.

García, C. (2010). Seguimiento de Egresados. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num7/articulo4.htm



GRADUA2, R. (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Asociación Columbus. Asociación Columbus.

Guevara-Betancourt, S. (2016). Análisis del desempeño profesional del graduado. ECOS DE LA ACADEMIA, N. 4,, 77-85.

Guzmán Silva, S., Febles Álvarez-Icaza, M., Corredera Marmolejo, A., Flores Machado, P., Tuyub España, A., & Rodríguez

Reynaga, P. A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. Innovación Educativa, 8(42), 19-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179421234003>

Ibarra, C. M. (2009). Programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores.

<http://www.uv.mx/orizaba/enfermeria/files/2012/11/>

INEGI. (2020). Indicadores de ocupación y empleo. México: INEGI.

Jaramillo, A. (2006). Estudio sobre egresados la experiencia en la universidad EAFIT. Universidad EAFIT, 141.

Murillo, G. F., & Montaña, U. P. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. Revista electrónica de investigación educativa, 20(3), 56-68.

Ordaz Díaz, A. (2019). A 8 de cada 10 jóvenes con empleo no les alcanza para la canasta básica: estudio. Obtenido de

<https://www.forbes.com.mx/a-8-de-cada-10-jovenes-con-empleo-no-les-alcanza-para-la-canasta-basica-estudio/>

Quesada, R. (2008). El seguimiento de egresados en la evaluación de programas de capacitación docente; un caso práctico.

Obtenido de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista48_S1A1ES.pdf

Rodríguez, S. C. (2001). La inserción laboral de egresados de la educación superior en el Estado de Hidalgo. Obtenido de

http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista127_S2A1ES.pdf



Rojas-Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: estudio comparativo. *Educación y Educadores*, 17(2), 339-354. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362008.pdf>

Sánchez Leyva, J. L., Sánchez Zeferino, D. E., & Zapata Lara, H. d. (2019). Prospectiva del mercado laboral para la carrera de gestión y dirección de negocios en la región sur de Veracruz. *VinculaTégica EFAN*, 267-283.

UNESCO. (2013). *Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación*. UNESCO.

Universidad Veracruzana. (2015). *Estatuto de los Alumnos 2008*. Obtenido de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2012/12/estatutodelosalumnos2008.pdf>

Universidad Veracruzana. (2017). *Reglamento Interno de la Facultad de Contaduría y Administración*. Obtenido de Legislación: <https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Reglamento-I-de-la-Facultad-de-Contaduria-y-Administracion-Coatzacoalcos.pdf>

Walteros, D. P., & Játiva, G. H. (2007). *Situación laboral de los egresados del Programa de Administración y Finanzas*.