

TENDENCIAS DEL EMPLEO PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO DE COAHUILA Y SU IMPACTO EN LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS

Juan Jesús Nahuat Arreguín, Universidad Autónoma de Coahuila
Fernando Agüeros Fernández, Universidad Autónoma de Coahuila
Javier Toledo Aguilar, Universidad Autónoma de Coahuila
Abigail Natalia Velasco Sandoval, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

El desarrollo económico de las naciones se basa en su planta productiva y esta a su vez necesita de profesionistas capacitados para el desarrollo de la competitividad entre las empresas, sin embargo cada vez los jóvenes profesionistas encuentran una realidad más cruda, donde es difícil ofrecer sus servicios, por lo que esta investigación se realizó mediante una encuesta en las empresas más importantes del estado de Coahuila, México, en donde se analizó el punto de vista de los empresarios hacia las universidades, sobre todo se obtuvo información de los encargados de áreas de producción. Las variables se dividen en dos grandes grupos, la primera, el reclutamiento y selección, y la segunda es la experiencia obtenida en la contratación y cuales serían las áreas de oportunidad para la mejora en la relación de las Universidades respecto al sector productivo, adicional al conocimiento como sería la inteligencia emocional.

PALABRAS CLAVE: Empleo, Desempleo, Educación Superior, Capital Humano, Coahuila

COAHUILA STATE COMPANIES PROFESSIONAL RECRUITMENT TREND AND ITS MEXICAN UNIVERSITIES IMPACT

ABSTRACT

The economic development of nations is based on its production plant, which requires trained professionals to achieve competitiveness among companies. However with more frequency young professionals face a cruel reality, where they find difficulties in offering professional services. Reasons this occurs is examined through a survey applied in the most important companies in the state of Coahuila, Mexico. The results were analyzed from the point of view of entrepreneurs toward universities by personnel recruiters. In addition, some information was obtained from production managers. The variables are divided into two groups, the first, recruitment & selection, the second is the experience gained in hiring. We identify areas of opportunity for improvements.

JEL: I20, I25, J21, J24, J28, O15

KEYWORD: Job, Unemployment, Higher Education, Human Capital

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización ha traído sin duda muchos beneficios económicos al Estado de Coahuila, sin embargo, cada vez es más complicado encontrar un empleo para los profesionistas de todas las carreras, aunado a esto los salarios se han venido modificando hacia la baja, además que el poder adquisitivo ha bajado más de un 25% por el mínimo nivel de innovación y de la preparación en el país limitan la mejora de los sueldos. Otra consecuencia de la falta de oportunidades, es la del subempleo donde no es muy raro, observar a jóvenes profesionistas emplearse en trabajos muy por

debajo de su nivel intelectual, como por ejemplo, como dependientes de alguna micro empresa o choferes. Algunos autores aseguran que el exceso de oferta de profesionistas se debe a que la oferta de egresados se incrementó en el período 6.7% en promedio anual, mientras que la economía sólo creció al 3.5% anual en promedio, otro fenómeno que se observa es el empleo a profesionistas solo en un determinado tiempo del año, a esto se le llama “desempleo friccional”. La educación es una actividad que tiene determinantes económicos, políticos y sociales. Desde el punto de vista económico, la educación se puede entender como una inversión, como un proceso de creación de capital humano. Shultz (1961) y Becker (1975) formalizaron esta teoría y recibieron el Premio Nobel de Economía por sus aportaciones en este tema.

Para la mejorar la toma de decisiones es importante conocer la visión que tienen las grandes empresas en el estado de Coahuila, estas son las que generan el mayor número de empleos directos e indirectos además de ser generadoras de riqueza en el estado, conociendo su forma ver hacia los retos del futuro se puede obtener información que permita la mejora de la educación en los estudiantes universitarios del estado y así los profesionistas pueden incorporarse con mayor facilidad a la vida laboral y obtener un sueldo digno, esto no será posible si los actores principales del desarrollo económico y la aplicación de las políticas públicas intervengan. En este artículo está organizada como sigue: en primer lugar es la revisión literaria donde conoceremos datos estadísticos sobre el empleo de los profesionistas en México así como dos estudios sobre este tema, en segundo lugar señalaremos la metodología de cómo se realizó el estudio, en tercer lugar es el diseño de la investigación donde se explicara la forma en que se elaboró el instrumento de evaluación y por último el análisis de los datos y las conclusiones a las que se llegó en esta investigación.

REVISION LITERARIA

Número de Profesionistas Ocupados al Tercer Trimestre de 2011

Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2011), mostraron que el número total de profesionistas ocupados en México es de 6.3 millones de personas. Las carreras con mayor número de profesionistas ocupados son: Contaduría (659 mil 400 ocupados), Ciencias Administrativas (637 mil 400 ocupados), y Derecho (606 mil 400 ocupados). No obstante, no todos los profesionistas de estas carreras se ocupan en actividades afines a sus estudios: Contaduría (31.8%), Ciencias Administrativas (59.4%), y Derecho (37.7%). Las áreas que muestran el menor número de ocupados son: Humanidades, Artes y Ciencias Físico-Matemáticas. Las carreras con menos profesionistas ocupados son: Forestales (3 mil 800 ocupados), Ciencias del Deporte (3 mil 500 ocupados), y Pilotos aviadores y Navales (3 mil 200 ocupados) (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011)

Distribución de los Profesionistas Ocupados Por Sexo al Tercer Trimestre de 2011

El porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas con respecto al total de profesionistas ocupados en México es de 42.2%. Las áreas profesionales en donde las mujeres representan a más de la mitad del total de profesionistas ocupados son (Figura 1): Humanidades, Educación, Artes y Ciencias de la Salud. Las carreras con mayor porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas son: Diseño Textil (99.1%), Formación Docente en Educación Preescolar (96.5%), y Formación Docente en Educación Especial (92.4%). Las mujeres profesionistas tienen menor presencia en la ocupación en las áreas de las Ingenierías, Ciencias Biológicas y Arquitectura, Urbanismo y Diseño. Las carreras con los porcentajes más bajos de mujeres profesionistas ocupadas son: Zootecnia (3.7%), Ingeniería Mecánica (2.5%), e Ingeniería Electromecánica, y Pilotos Aviadores y Navales (2.2% respectivamente) (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011).

Figura 1: Profesionistas Empleados Por Genero



Fuente: Tendencias de empleo profesional del tercer trimestre del 2011. Disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi (Consultada: Noviembre del 2011)

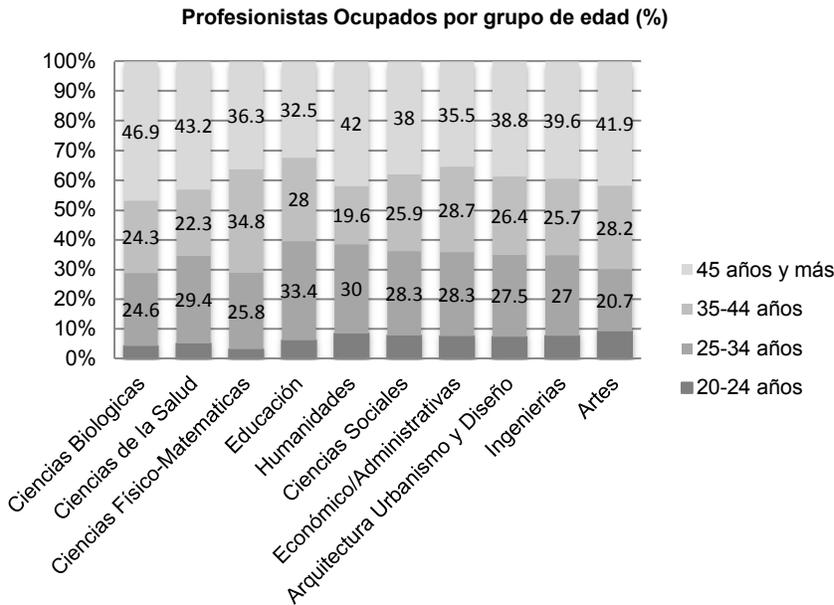
Profesionistas Ocupados Por Grupos de Edad (%) al Tercer Trimestre De 2011

Los profesionistas ocupados de 20 a 24 años de edad se concentran mayoritariamente en las áreas de Artes, Humanidades, Ciencias Sociales e Ingenierías. Las carreras que cuentan con el porcentaje más alto de jóvenes ocupados en este rango de edad son (Figura 2): Nutrición, Antropología, Administración Pública y Ciencias Políticas (20.3%, 18.8% y 15.8% respectivamente). Mientras que los profesionistas ocupados de 25 a 34 años se concentran en mayor medida en las áreas de Artes, Humanidades e Ingenierías. Por su parte, los profesionistas ocupados de 35 a 44 años tienen una mayor representación en las áreas de Ciencias Físico-Matemáticas, Económico-Administrativas y Artes. Para el grupo de profesionistas ocupados mayores de 45 años, la mayor concentración se observa en las áreas de las Ciencias Biológicas, Ciencias de la Salud y en el área de Ciencias Físico-Matemáticas. (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011) Las carreras de Ciencias Naturales (81.4%), Zootecnia (64.7%), y Ciencias Sociales (60.8%) son las que ocupan al mayor número de personas mayores de 45 años.

Profesionistas Asalariados y No Asalariados al Tercer Trimestre Del 2011

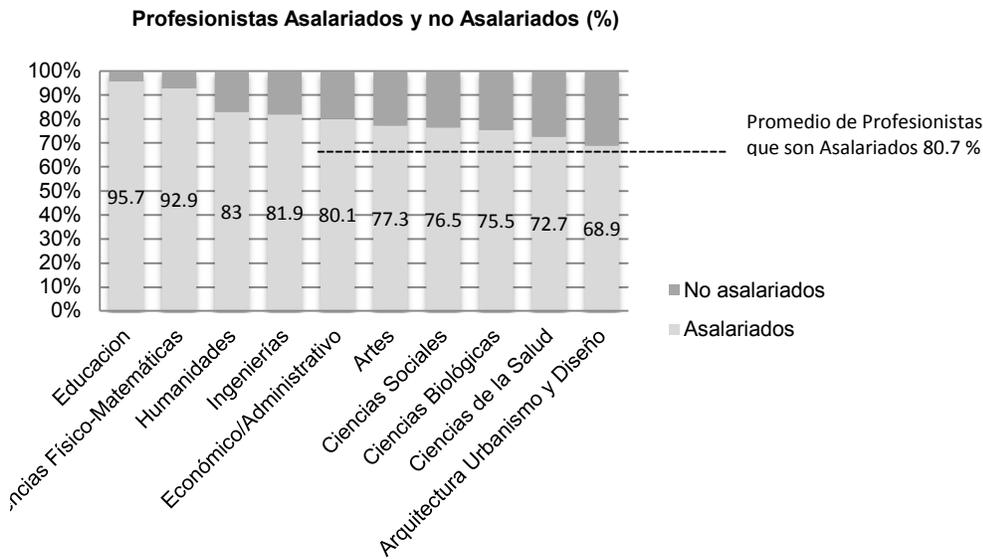
En su mayoría, los profesionistas ocupados en México son asalariados, es decir, en promedio, 8 de cada 10 dependen de un patrón (Figura 3). Al tercer trimestre de 2011, Educación es el área con la mayor proporción de profesionistas ocupados asalariados (96 de cada 100). Las carreras de Geografía, Ciencias de la Educación y Educación Musical, poseen los porcentajes más elevados de profesionistas asalariados (99.1%, 97.5% y 97.5% respectivamente). Por el contrario, la proporción más baja de profesionistas asalariados se encuentra en el área de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, ya que de cada 100 profesionistas ocupados, 69 son asalariados. Las carreras con más profesionistas independientes (no asalariados) son: Odontología, Artes Plásticas y Diseño Textil (57.2%, 54.7% y 48.9% respectivamente) (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011)

Figura 2: Profesionistas Empleados Por Edad



Fuente: Fuente: Tendencias de empleo profesional del tercer trimestre del 2011. Disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi (Consultada: Noviembre del 2011)

Figura 3: Profesionistas Con o Sin Percepciones Económicas



Fuente: Fuente: Tendencias de empleo profesional del tercer trimestre del 2011. Disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi (Consultada: Noviembre del 2011)

Relación Entre Ocupación y Estudios Realizados al Tercer Trimestre de 2011

Más del 30% de los profesionistas ocupados en las áreas de Ciencias Sociales, Ingenierías, Ciencias Biológicas y Económico-Administrativas trabajan en ocupaciones que no son acordes con su formación profesional. Las carreras con el mayor porcentaje de profesionistas ocupados en actividades no acordes

con sus estudios son (Figura 4): Ciencias Políticas (73.5%), Ciencias de la Comunicación (68%) y Bioquímica(65.3%).En contraste, en las áreas de Educación, Ciencias de la Salud, Artes, Arquitectura, Urbanismo y Diseño, y Humanidades la proporción de quienes si trabajan en ocupaciones acordes con sus estudios es superior al 70%.Las carreras que mostraron una mayor relación entre los estudios realizados y la ocupación desempeñada son: Medicina Física y Fisioterapia (93.5%), Medicina (88.8%), y Formación Docente en Educación Preescolar (87.2%) (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011).

Figura 4: Ocupación sobre Estudios Realizados



Fuente: Fuente: Tendencias de empleo profesional del tercer trimestre del 2011. Disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi (Consultada: Noviembre del 2011)

La Teoría del Capital Humano

El concepto de capital humano se refiere al hecho de que los seres humanos invierten en sí mismos. Los gastos en educación, capacitación, cuidado de la salud y hasta aquéllos destinados a emigrar se pueden considerar como inversiones, ya que elevan el ingreso futuro de los individuos. Esta teoría explica por qué existe un nivel óptimo de educación para cada persona: un individuo racional invertirá en capital humano siempre que los beneficios esperados de su educación sean mayores a los costos en que debe incurrir para obtenerla.

Existe un costo directo en colegiaturas, libros y otros elementos directamente relacionados con el proceso educativo, y otro definido por el costo de oportunidad del tiempo dedicado a la educación. El costo de oportunidad para un individuo que decide continuar con sus estudios es el sueldo que deja de ganar por no estar trabajando. Los beneficios privados de la educación se definen como el ingreso adicional que obtendrá el individuo a lo largo de su vida.

Empleo Profesional

A pesar que en la década pasada se incrementó en 2.8 millones el número de profesionistas en México, al menos 16%, es decir, 448 mil egresados universitarios, se mantuvieron inactivos, mientras la tasa de desempleo para este sector pasó de 2.3 a 5.1%, con una media de 260 mil nuevos graduados que buscan empleo cada año. En cuanto a la cobertura, se estima que en casi 40 años (ANUIES, 2011), las universidades públicas perdieron 20% del total de la matrícula nacional, pues de 1971 a 2009 la proporción de alumnos atendidos en instituciones privadas pasó de 14 a 31%, por lo que actualmente casi

cuatro de cada 10 profesionistas son formados por el sector privado. De acuerdo con el informe preliminar Mercado laboral de profesionistas en México: diagnóstico 2000-2009 y prospectiva (2012-2015), elaborado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y presentado en 2011, la calidad de la ocupación entre los egresados de licenciatura también se modificó. Los empleos con actividades altamente profesionalizadas cayeron de 69 a 61 puntos porcentuales. En contraste, las ocupaciones de mediana y nula calidad aumentaron de 19 a 24%, y de 12 a 16%, respectivamente.

En un documento, sometido para su análisis durante la 38 sesión ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines de la ANUIES, en la Universidad Autónoma de Campeche, destaca que frente al crecimiento de la oferta de profesionistas en el país, en un contexto de "falta de crecimiento económico, el desempleo de éstos se incrementó y se deterioró la calidad de su empleo". Después de cursar una carrera, subraya que un porcentaje significativo de profesionistas formados en las aulas universitarias se ubicó en actividades para las cuales no era necesario contar con educación superior, por lo que en comparación con la década anterior "se produjo un deterioro respecto del perfil de las ocupaciones que desempeñan los profesionistas" (ANUIES, 2011)

En el encuentro de ANUIES en 2011, donde se presentó una segunda etapa del estudio, que incluyó un análisis prospectivo del mercado laboral de profesionistas para el ciclo 2015-2020, así como el impacto de las remuneraciones reales que percibe este sector de la población, se discutieron los efectos de la concentración de la matrícula en pocas carreras universitarias. El informe señala que 80% de quienes concluyeron su licenciatura y tienen empleo, sólo proceden de cinco áreas de conocimiento: ciencias económico-administrativas (25%), ingenierías (17.7%), educación y pedagogía (14%), ciencias sociales y políticas (13%), así como ciencias de la salud, nutrición y biomédicas (8.2%). Si se analiza por licenciatura, se estima que más de la mitad de los profesionistas ocupados son egresados de seis carreras: administración (10%), contaduría (10.8%), derecho (8.8%), docentes de educación básica (7.8%); ingeniería mecánica e industrial (5.9%) e ingeniería en computación e informática (5.4%). En la primera década del siglo XXI, destaca el informe, creció en 32% el egreso. Sin embargo, las universidades públicas mantuvieron un promedio de 200 mil nuevos profesionistas por año, mientras las instituciones privadas pasaron de 75 mil a 143 mil egresados por anuales, que representó un incremento de 92.5%.

Subempleo Profesional

Los jóvenes de mayor preparación académica son el sector más golpeado por el desempleo en México. Un análisis realizado por académicos del Instituto de Investigaciones Económicas (IIE) (2012) de la Universidad Nacional Autónoma de México muestra que 66% de los jóvenes laboran en la informalidad, lo cual los convierte en más pobres y vulnerables. Agrega que 71.2% del total de desempleados en el país cuentan con estudios completos de secundaria y preparación media superior y superior. De acuerdo con el documento "El empleo, el ingreso y el actual gobierno", publicado en el boletín mensual Momento Económico de esa dependencia universitaria, 40% de esta población entre 15 y 24 años que labora en empresas formales no tienen seguridad social ni prestaciones. Juan Arancibia Córdova, del IIE, indicó que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Informe sobre tendencias mundiales del empleo 2012, calcula que casi 75 millones de personas entre 15 y 24 años estaban desempleadas en 2011.

La tasa de desocupación juvenil es de 12.7%, el doble de la que se registra entre la población en general, y se estima que 6.4 millones de jóvenes han perdido la esperanza de encontrar una fuente de trabajo (OIT, 2012). A escala regional, mientras en América Latina el desempleo juvenil bajó de 15.9% durante 2010 a 14.9% para 2011, en el mismo período, subió en México de 9.7 a 10%, subrayó el académico. Respecto del nivel de los ingresos a escala nacional, en el tercer trimestre del año pasado, 13% de los trabajadores recibían hasta un salario mínimo; 22.7% hasta dos; 21.1% hasta tres; de tres a cinco salarios lo percibían

15.9%; más de cinco, 8.5% de la población ocupada; 8.7% del total no cobraban sueldo, y 10% se reportó como no especificado. El análisis ya pronosticaba para 2012 una desaceleración del crecimiento de la economía y en la creación de empleos. Entre 2006 y 2011, se acumuló un rezago potencial cercano a 4 millones 300 mil trabajadores (OIT, 2012) Este documento asienta que parte de la demanda de empleos en el país se resolvió con la migración hacia Estados Unidos, y la población restante “permanece en el limbo y podría ser miembro activo de los llamados ninis (jóvenes que no estudian ni trabajan), que suman unos 7.5 millones, y de la delincuencia organizada”. El problema actual no sólo es el déficit de las plazas, sino su calidad, porque muchas no cumplen con las normas laborales y de seguridad social establecidas por la OIT. Los datos aportados por los investigadores universitarios señalan que al cierre de 2010, 70% ciento de los empleados eran subordinados a un patrón; mientras en diciembre de 2011, esa cifra disminuyó a 65.7%, lo que equivale a que 34.3% eran trabajadores informales (OIT, 2012).

Las Universidades y el Desempleo de sus Egresados

En un ambiente económico difícil, caracterizado por la incapacidad de la economía mexicana para generar empleos, la presión sobre el sistema universitario se ha incrementado, responsabilizándolo, cada vez con mayor frecuencia, del desempleo de sus egresados. Como consecuencia de la globalización, la apertura comercial de México y de las presiones sociales, las universidades e instituciones de educación superior se han abocado a acelerar su modernización. El reto de las universidades es formar el capital humano que requiere el país para enfrentar la globalización y la competencia. Debemos reconocer que al momento de la apertura comercial no existía una adecuada vinculación con el sector productivo. Además, éstas no estaban preparadas para responder a las demandas emergentes en materia de formación o recalificación de recursos humanos y a los requerimientos específicos de innovación tecnológica de los sectores productivos afectados por la globalización.

La entrada en vigor del TLCAN implicó que las universidades mexicanas consideraran cambios en su misión, funcionamiento y planes de desarrollo. La competitividad resultante obligó a que éstas aceleraran sus programas de modernización y a que esta modernización se orientara a enfrentar la competencia de Estados Unidos y Canadá. En estos países, la acreditación es un proceso que las universidades realizan desde hace más de un siglo, lo que significa la constatación de que la sociedad y quienes utilizan los servicios profesionales pueden tener la confianza en el profesional acreditado o certificado, dado que la institución de educación superior y el programa de estudios que lo formó cumple con los indicadores de calidad que se han establecido. En México, la acreditación y certificación se están formalizando, aunque todavía no convencen en relación a costo-beneficio. Se debe reconocer que algunas universidades públicas han realizado importantes esfuerzos por su modernización y sus logros son evidentes: han podido consolidar programas que tienden a ser competitivos en el ámbito internacional. Parte de la responsabilidad del desempleo de profesionistas se le puede atribuir a las universidades que las formaron, sin embargo, a unas más que a otras. Pero se debe recordar que para que los egresados de las universidades encuentren empleo la condición necesaria es el crecimiento de la economía mexicana, y en particular, de cada uno de los estados del país.

Estudio Sobre Empleabilidad de los Profesionistas Egresados

La Influencia de las competencias Genéricas (Caso de Estudio UANL): La orientación de las actividades productivas que se basan en las competencias es un punto donde interactúan la educación y el ámbito laboral (González, V y Mendoza J., 2011). González, V y Mendoza J. (2011) realizaron un estudio en la UANL donde se analizó las competencias necesarias para la empleabilidad de los profesionistas, se dividió en tres fases, la Fase I y II son de carácter cuantitativa y la Fase III es de tipo cualitativa, y se hizo de la siguiente forma: Fase I. Evaluación de estudiantes: la aplicación de un cuestionario a cada estudiante calificando el grado de desarrollo que alcanzó durante su formación profesional. Fase II.

Evaluación de profesores: la evaluación de los profesores para cada uno de los estudiantes evaluando sus competencias genéricas desarrolladas durante el trabajo en aula y extra-aula.

Fase III. Evaluación de empleadores: entrevistar personalmente o vía telefónica a los jefes inmediatos de los estudiantes que hayan realizado prácticas profesionales, servicio social y/o participen en proyectos de investigación. La entrevista permite obtener la opinión sobre las competencias requeridas en la industria para insertarse fácilmente y permitir la empleabilidad (González, V y Mendoza J., 2011). Los resultados obtenidos en este estudio son los siguientes:

Para la Fase I, tomando en cuenta la hipótesis que afirmaba que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas instrumentales, mayor empleabilidad inicial si fue apoyada. La hipótesis que afirmaba que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas de interacción social, mayor empleabilidad inicial no fue apoyada; y por último, la hipótesis de mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas integradoras, mayor empleabilidad inicial si fue apoyada. Es conveniente hacer un análisis que permita justificar por qué la segunda hipótesis no es verdadera, ya que tomando en consideración la percepción y autoevaluación de los estudiantes, simplemente la incertidumbre de afectar sus calificaciones finales (percepción propia del estudiante), etc.; tal vez, haya sido una posibilidad para que se generara la variación con respecto a los resultados de la Fase II.

Para la Fase II, tomando en cuenta la hipótesis que afirmaba que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas instrumentales, mayor empleabilidad inicial, tal hipótesis encontró apoyo. La hipótesis que afirmaba que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas de interacción social, mayor empleabilidad inicial encontró apoyo; y por último, la hipótesis de mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas integradoras, mayor empleabilidad inicial, fue apoyada. Es importante resaltar que muchos profesores ya han trabajado con los modelos por competencias y debido a que la UANL va permeando poco a poco dicho modelo, muchos profesores tienen conocimiento sobre el manejo de estas herramientas para evaluar competencias. En conclusión, los resultados obtenidos en la Fase III de la investigación apoyan las hipótesis específicas, donde al cuestionar a los empleadores todos coinciden que en que las competencias genéricas instrumentales, de interacción social e integradoras influyen positivamente en la empleabilidad inicial de los estudiantes del PE de IAE (González, V y Mendoza J., 2011).

Determinantes de la Empleabilidad de los Jóvenes Universitarios

En esta investigación (Muñoz, 2006) llamada “Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla” donde aborda la problemática de que es necesario lograr una correspondencia entre las características de esa formación y los requerimientos de las ocupacionales – conocimientos, competencias y actitudes necesarias para trabajar exitosamente en su profesión. Uno de los principales problemas es el subempleo estructural. Éste se relaciona con la “espiral de las calificaciones” que se ha manifestado en México desde hace varios años, lo que significa que la escolaridad que es exigida en los mercados laborales para desempeñar las diversas ocupaciones existentes se ha elevado constantemente. Plantea tres escenarios, a continuación:

Escenario 1: Este primer escenario puede ser considerado como ‘tendencial’, porque sería el resultado de una extrapolación de las condiciones en que actualmente se encuentra la economía del país. En ese caso es obvio que no podríamos esperar ninguna mejoría (sino más bien una mayor incidencia) de los problemas representados por el desempleo, la desigualdad social y el estancamiento económico.

Escenario 2: Este sería un primer escenario alternativo (que podríamos llamar ‘modernizador’), cuya probabilidad depende de que se profundicen los cambios encaminados a facilitar la inserción exitosa del país en el comercio internacional. Nos referimos, por ejemplo, a las llamadas ‘reformas estructurales’ que

no fueron aprobadas por el Congreso durante el actual sexenio. Si esto ocurriera, podríamos esperar un mayor crecimiento económico. Sin embargo, es importante señalar que ese crecimiento se concentraría en los estratos más desarrollados del sistema productivo; por lo que, en esas condiciones, no sería posible combatir las enormes desigualdades sociales que no sólo se han venido arrastrando, sino que aumentaron durante las últimas décadas del siglo pasado. Concretamente, podemos imaginar que en este escenario habría más riqueza en el país, pero el desempleo y el subempleo seguirían creciendo, a menos que el Estado decidiera y pudiera mitigarlos, ya que no sería posible eliminarlos; pero para lograrlo necesitaría disponer de los recursos fiscales necesarios para crear empleos relacionados con los servicios profesionales.

Escenario 3: Por otra parte, podemos imaginar un segundo escenario alternativo (al que podríamos asignar la denominación de ‘modernizador con equidad social’). Éste se apoyaría en las premisas del escenario anteriormente descrito, pero se distinguiría de aquél en que, en lugar de producir una mayor desigualdad social (o de mantener la que ya existe), estaría encaminado hacia la construcción de una sociedad socialmente más incluyente.

La diferencia esencial entre estos tres escenarios alternativos radicaría —entre otras cosas— en que en el primero el papel de las instituciones educativas sería de naturaleza reactiva, ya que sus programas de capacitación, sus carreras profesionales y programas de posgrado estarían orientados a satisfacer demandas de las ramas tecnológicamente desarrolladas del aparato productivo. En ese escenario, una proporción significativa de la investigación científica y tecnológica que se pudiera generar en el seno de las IES podría ser irrelevante, toda vez que el crecimiento de las unidades productivas (cualquiera que fuere el destino de los bienes y servicios que generen) dependería de avances tecnológicos generados en el exterior. Considérese, al respecto, que se ha generalizado la práctica de aceptar la participación de los llamados ‘socios tecnológicos’ en el capital de las empresas cuyo origen fue de carácter nacional.

En cambio, en el segundo escenario alternativo, las instituciones educativas, actuando en estrecha colaboración con los diferentes organismos gubernamentales que intervienen en el desarrollo económico del país, orientarían algunas de sus carreras profesionales y programas de posgrado, así como una proporción significativa de la investigación científica y tecnológica por ellas generada, hacia la satisfacción de necesidades de los estratos del sistema productivo que, por haber alcanzado menores niveles de desarrollo tecnológico, son más susceptibles de aprovechar las aportaciones que esas instituciones pueden hacer al desarrollo tecnológico del país. Esta política podría ser la detonadora del crecimiento de la demanda laboral para los propios egresados de las instituciones de educación superior.

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló en el Estado de Coahuila en las principales empresas de transformación, recabando su visión sobre la incorporación de un mayor número de profesionistas recién egresados, analizando sus métodos de contratación, y con los resultados identificar las áreas de oportunidad para incursionar en el mercado laboral. Para la creación del instrumento de medición se definieron tres variables categóricas o constructores y dieciocho variables específicas; estese divide en dos partes, en la primera sus respuestas pueden seleccionar una de cinco posibles y la segunda sección se puede seleccionar una de cuatro, en la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las variables.

Los resultados se basaron en la escala de Likert, el cual es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que disponemos en la investigación. En la Tabla 2 se muestra la distribución de las respuestas en cuanto a su valor.

Los resultados se presentan de la siguiente manera, primero se les da una ponderación donde el valor máximo es de 100 y se divide entre el número de respuestas y son los puntos que vale cada una como se muestra en la tabla 2, el segundo paso es contabilizar cada una de las respuestas y multiplicar por la ponderación, por último teniendo los resultados se divide entre el número de encuestas aplicadas. Todos los datos fueron capturados en un software estadístico para analizar los diferentes indicadores respecto a

las variables mencionadas. La investigación es no experimental en la categoría de transversal–descriptiva (Figura 5), debido a que no se están manipulando las variables, simplemente se observa y se recolectan los datos en su contexto natural para ser analizados. Las empresas visitadas fue de 32 en la Tabla 3 se muestra la distribución del estudio por zona.

Tabla 1: Definición de Variables

Constructor	Variables a Medir:	Definición
Selección y Reclutamiento	Edad Sexo Estado Civil Reputación de la institución donde estudió Título Contactos o conocidos Experiencia laboral Pruebas de conocimiento Entrevista de selección Test de personalidad intelectual Test de personalidad	Datos generales donde se indaga sobre el conocimiento previo.
Experiencia	Conocimientos Aptitudes Responsabilidad Toma de decisiones	Medir la importancia que tienen los industriales en la experiencia desde el punto de vista de un recién egresado.
Tendencia	Trabajo bajo presión Permanencia Eventual	Medir el interés de las empresas para la contratación de profesionistas a futuro si es de manera permanente o eventual

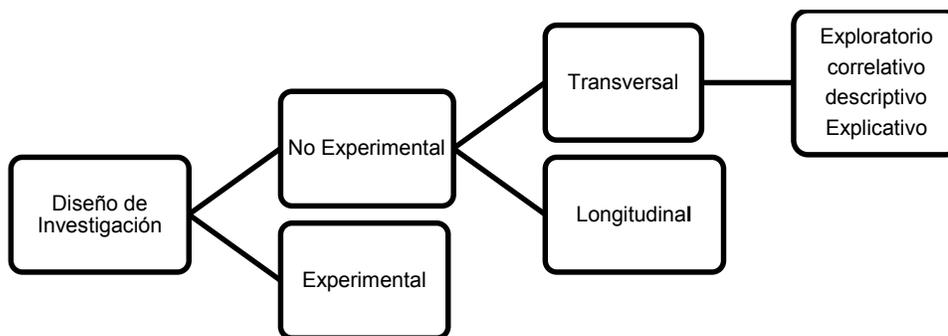
Fuente: Elaboración propia, relación de variables en conjunto con sus definiciones.

Tabla 2: Escalas Utilizadas en el Estudio

Respuesta	Nada Importante 1	Poco Importante 2	Regular 3	Importante 4	Muy Importante 5
Ponderación	20	40	60	80	100
Respuesta		Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Excelente 5
Ponderación		25	50	75	100

Fuente: Elaboración propia, ponderación numérica sobre las posibles respuestas en la herramienta de medición

Figura 5: Representación Esquemática de la Investigación No Experimental Para Este Trabajo



Esquemática de la investigación

Tabla 3: Distribución Demográfica de las Encuestas

Zona del Estado	Número de Empresas
Sur	4
Centro y Norte	20
Sureste	8

Fuente: Elaboración Propia, empresas encuestadas en el estado de Coahuila.

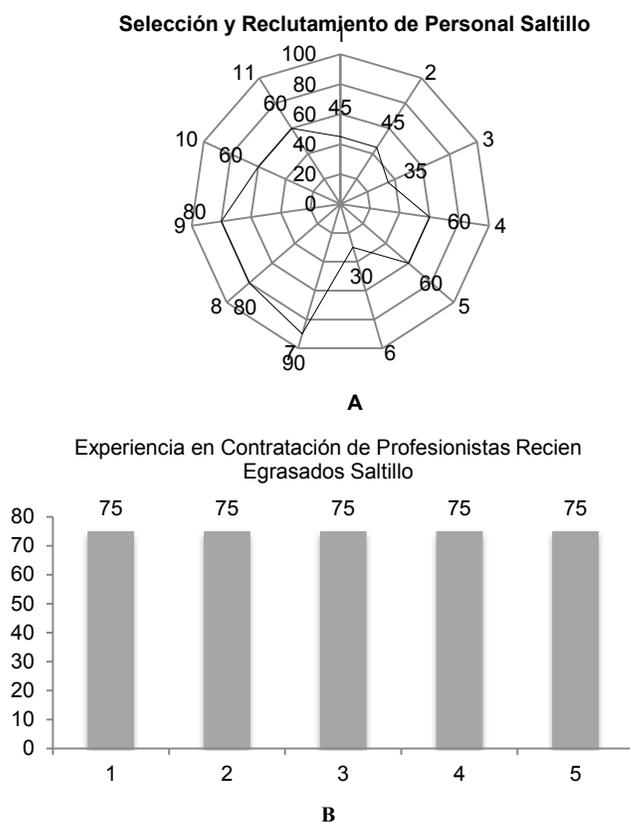
las compañías son las más importantes en el estado de Coahuila, abarcando la industria de la minería, metalmecánica, automotriz y de alimentos, y tres clusters de desarrollo de económico según el Programa Regional de Competitividad Sistémica: Coahuila Competitivo 2020 (Secretaría de Planeación y Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza-Secretaría de Economía, 2006): El clúster textil, agroalimentario y del mueble con la ciudad de Torreón, Coah., como núcleo empresarial; el clúster automotriz y de la construcción con la ciudad de Saltillo, como la ciudad representativa; y el clúster carbón-siderurgia-metamecánico, extendido en Monclova y la Región Carbonífera. Las entrevistas fueron en el año 2012 a los responsables de Recursos Humanos y a los gerentes de área, responsables directos de la autorización para la contratación de personal, cuentan con la experiencia y conocimientos sobre cómo llega el personal de nueva incorporación puntualizando a los profesionistas recién egresados en los siguientes rubros:

- 1.- Selección y Reclutamiento.
- 2.- Experiencia para profesionistas recién egresados.
- 3.- Tendencia sobre el Empleo (permanente, eventual).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de las encuestas, se dividieron en tres áreas de acuerdo a los polos de desarrollo económico: La primera es la ciudad de Saltillo; la segunda, Torreón; y la tercera, Monclova en conjunto con la Región Carbonífera. La Figura 6A indica que la variable 7. Experiencia laboral, es importante para

Figura 6: Resultados En Saltillo (Zona Sur del Estado)

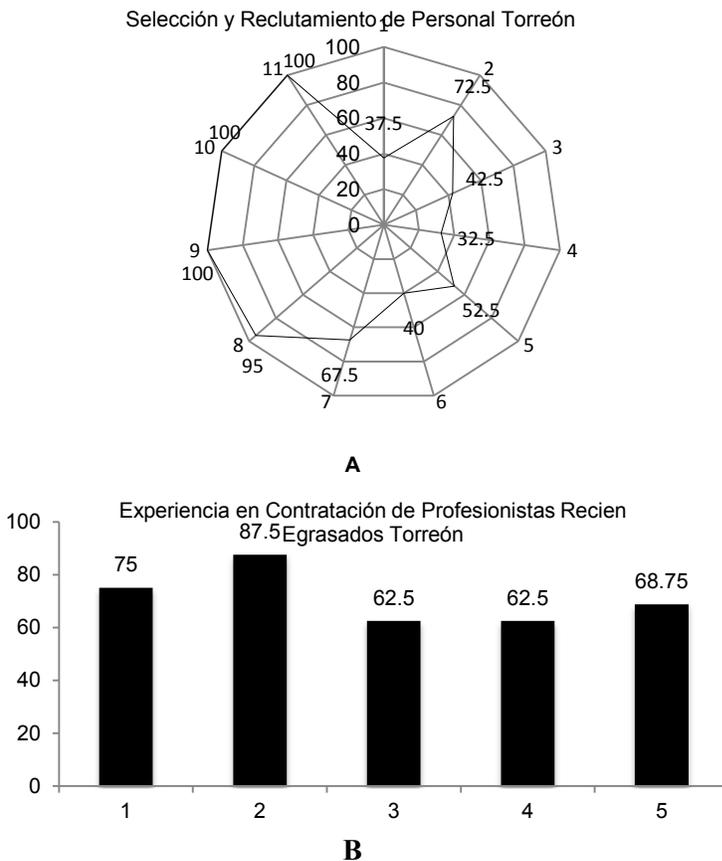


Fuente: Elaboración propia, Diagrama con resultados de las variables relacionadas a la A) Selección y Reclutamiento de Personal; y B) Experiencia de las empresas sobre la contratación de profesionistas recién egresados para la ciudad de Saltillo, Coah.

la industria en Saltillo, Coahuila, en conjunto con las variables 8 y 9 (Pruebas de conocimiento, y Entrevista de selección, respectivamente), siendo cruciales para la obtención de un puesto de trabajo por el nivel de la industria que se encuentra en esa área, esto coincide con el estudio realizado en la UANL respecto a la influencia de competencias genéricas donde las universidades carecen de una vinculación o desarrollo de proyectos en conjunto que permitan al estudiante obtener experiencia y conocimientos adicionales. La experiencia de las empresas en la contratación de nuevos profesionistas con poca o nada de experiencia (Variables 1 a 5), coincidieron en dar una calificación del 75 (Figura 6B), por lo que se puede deducir que el resultado de estas contrataciones es regular, debido a que el tipo de empresas que se encuentran en la zona sur es transformación y necesita personal especializado sobre todo en el área automotriz.

La Figura 7A indica que la industria en Torreón hace mucho énfasis en la personalidad intelectual y personal, así como en la entrevista individual de cada profesionista (Variables 9, 10 y 11), sin embargo, las empresas coincidieron que es de suma importancia las pruebas de conocimiento de cada candidato (Variable 8). Esto es porque la industria en en la esa zona es muy variada ya que existe manufactura especializada, comercio y agroindustria, por lo que los estudiantes deben de tener características muy especiales, las competencias y actitudes se vuelven muy importantes, los negocios que se encuentran son más dinámicos ya que gran parte de su industria es basada en los alimentos, por lo que los tiempos se vuelven más cortos que el resto de la industria.

Figura 7: Resultados de la Encuesta En Torreón (Zona Sureste del Estado)

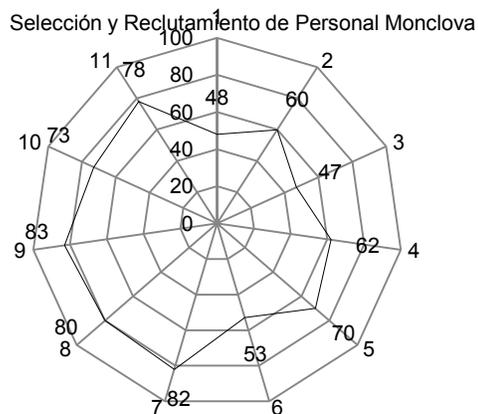


Fuente: Elaboración propia, Diagrama con resultados de las variables relacionadas a la A) Selección y Reclutamiento de Personal; y B) Experiencia de las empresas sobre la contratación de profesionistas recién egresados para la ciudad de Torreón, Coah.

En el área de Torreón, el nivel de satisfacción al contratar los profesionistas recién egresados es alto, ya que tienen una calificación de 87 (*Variable 2. Aptitudes*), pero cabe recalcar que los empresarios expresan que carecen de confianza para la toma de decisiones evaluados con un 62.5, esto es resultado de la falta de confianza de sus conocimientos y responsabilidad que obtuvieron la misma calificación, en el área de conocimientos el nivel de satisfacción es regular con una calificación de 75

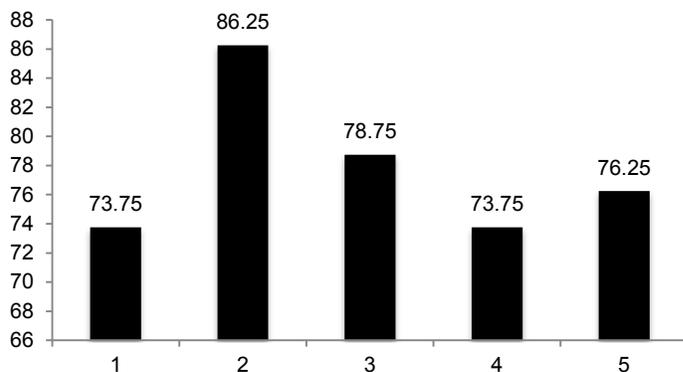
La Figura 8A enfatiza que los estudiantes deben tener una experiencia laboral aceptable con conocimientos apegados a la realidad que se vive en el sector productivo de Monclova y la Región Carbonífera, siendo crucial para la contratación la entrevista individual (*Variable 9*). La experiencia en la industria de Monclova y la Región Carbonífera (Figura 8B), ha sido buena con una calificación mayor a 85 (*Variable 2. Aptitudes*), donde los egresados demuestran un gran entusiasmo e interés en el trabajo, pero se muestran con un desempeño regular en el nivel de conocimientos (*Variable 1. Conocimientos*), por lo que también es regular la toma de decisiones (*Variable 4. Toma de decisiones*). En estos rubros las calificaciones han sido mejor porque muchos de los estudiantes comienzan su vida laboral aun y cuando no han terminado sus estudios universitarios, por lo que ganan experiencia previa para la incorporación a un trabajo formal.

Figura 8: Resultados de la Encuesta de Monclova (Zona Centro y Norte del Estado)



A

Experiencia en Contratación de Profesionistas Recien Egresados Monclova

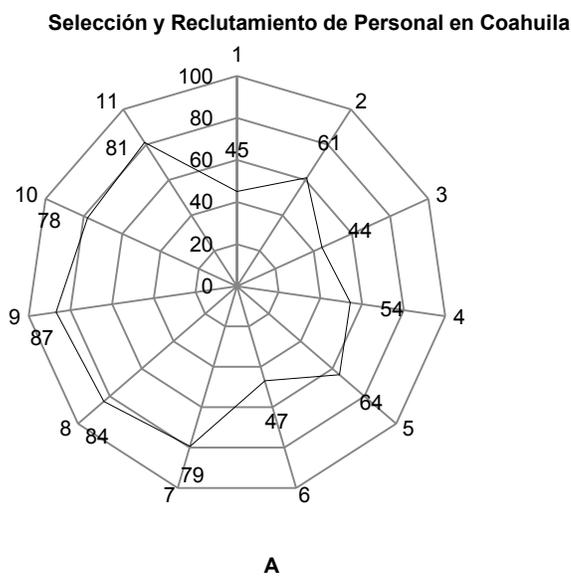


B

Fuente: Elaboración propia, Diagrama con resultados de las variables relacionadas a la A) Selección y Reclutamiento de Personal; y B) Experiencia de las empresas sobre la contratación de profesionistas recién egresados para la ciudad de Monclova y la Región Carbonífera, Coah.

La Figura 9A sintetiza los rasgos de las tres áreas económicas de Coahuila, donde la entrevista personal es crucial para una respuesta positiva (*Variable 9*), sin olvidar la importancia la experiencia y la personalidad del candidato (*Variables 8 y 11*) esto concuerda con los estudios mencionados en la revisión literaria que los conocimientos adquiridos en la universidad son vitales para los estudiantes para su posible contratación, estos deben concordar su programa de estudios con el sector productivo. La Figura 9B muestra, de forma general para los clusters incluidos en este trabajo, que la contratación, desde el punto de vista en actitud hacia el trabajo y ganas de realizar bien las cosas, ha sido satisfactoria (*Variable 2*), sin embargo, en cuanto a nivel de conocimientos, indica un desempeño regular con una calificación de 74 (*Variable 1*), igual a la calificación para la respuesta a problemas hacia el trabajo (*Variable 3*), y el trabajo bajo presión (*Variable 5*), y la peor calificación es en la toma de decisiones con una calificación de 71 (*Variable 4*).

Figura 9: Resultado General del Estado de Coahuila



Fuente: Elaboración propia, Diagrama con resultados de las variables relacionadas a la A) Selección y Reclutamiento de Personal; y B) Experiencia de las empresas sobre la contratación de profesionistas recién egresados para el estado de Coahuila.

Por otra parte, aun cuando algunas empresas mundiales están cambiando el esquema de contrataciones al pasar de forma permanente a eventual o por proyectos, en el caso de Coahuila, las grandes empresas siguen pensando en contratación permanente, con un promedio de contratación por año de 27 profesionistas como se muestra en la Tabla 4, buscando tener personal altamente capacitado y con sentido de lealtad y pertenencia, contribuyendo al desarrollo competitivo.

Tabla 4: Tendencias Sobre el Empleo Para la Contratación en un Futuro

No. Pregunta	Pregunta	Respuesta
1	Cantidad de profesionistas por contratar por año	27
2	Tendencia sobre el trabajo	El 80% de la empresas la contratación seria de manera permanente
3	La cantidad de tiempo que trabajan los trabajadores eventuales	El 60% están en el rango de 6 a 8 meses al año.
4	Tiempo que labora un trabajador de Outsourcing	El 60% labora las horas que sean necesarias.

Fuente: *Elaboración propia, resultados sobre el comportamiento de las empresas respecto a la forma futura de la contratación.*

En los resultados podemos observar que para las empresas la Selección y Reclutamiento en el caso de la edad, estado civil y contactos o conocidos los marcan como no muy importante con una calificación de 45 promedio. Se puede deducir que estos elementos no son cruciales para la contratación de nuevos egresados, otro punto a recalcar es el del sexo ya que en promedio lo marcan con un 61 esto da como resultado que existe cierto nivel de discriminación, no ha desaparecido por completo, en algunas empresas de manufactura en el área de producción prefieren mas a hombre que mujeres en determinado puestos de trabajo como por ejemplo en las áreas operativas ya que la base obrera son del sexo masculino, esto se cree que puede complicar las operaciones cuando son comandados por el sexo opuesto, en la zona sur es donde menos les interesa el género siempre y cuando cumplan con el perfil, esto puede ser porque la base productiva que está ahí son empresas trasnacionales, su cultura laboral es diferente, en las otras zonas a pesar de que están instaladas grandes empresas, estas son nacionales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La contribución al conocimiento de esta investigación se presenta de manera práctica y teórica. De manera práctica, se analizó el futuro para los profesionistas recién egresados que se encuentran en la necesidad de encontrar un trabajo digno que les permita desarrollarse como personas y como profesionales, por lo que se encuestaron a las empresas que se encuestaron más importantes en el estado de Coahuila, como por ejemplo General Motors, AHMSA, LALA, Caterpillar, etc. Por lo que la opinión de estas empresas son de suma importancia ya que marcan una tendencia hacia como los empresarios ven la contratación de los profesionistas. De manera teórica se realizó el estudio comparativo con las dos investigaciones que se encuentran en la revisión literaria, en las que se hace hincapié en que la educación debe cambiar por un lado de las competencias profesionales y por otro en donde se sugiere que los programas de estudios están más acorde con lo que demanda la industria, sin embargo en este estudio donde se encuestaron diferentes empresas que se dedican a actividades totalmente diferentes, se refuerza a la teoría el hecho de que las competencias y los programas de estudio están más acorde a la planta productiva, la diferencia en esta investigación es que los empresarios consideran que los conocimientos de los profesionistas si bien no es bueno, pero es aceptable, en donde ellos encuentran las áreas de oportunidad más evidentes son en la madurez ya que como podemos observar que en el rubro de toma de decisiones, responsabilidad y trabajo bajo presión son las más bajas, por lo que los programas de estudio también deben abarcar estos rubros que son importantes e incluso trasendentales para la permanencia del profesionista. En las empresas de Coahuila la tendencia es que los nuevos profesionistas egresados esperan que su contratación sea de manera permanente, para las empresas es más económico y como estrategia ir capacitando a los nuevos trabajadores para que el desarrollo sea sustentable, con esto despiertan el sentido de pertenencia y lealtad hacia la compañía que los contrato.

Otra contribución es la recomendación a las Universidades que según los estudios muestran que se deben preocupar en dos variables importantes, una es la que se aseguren que sus docentes estén actualizados para impartir sus clases, ya que con esto el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes sería mejor, sobretodo si los conocimientos están acorde con las necesidades del sector productivo. La segunda variables es la promover la vinculación real con la iniciativa privada donde los estudiantes puedan hacer investigación de campo así como sus prácticas profesionales, estos elementos son de suma importancia ya que es donde el alumno puede ganar experiencia laboral que posteriormente le sirve para la incorporación al mercado laboral. Cabe señalar que las limitaciones de este estudio se baso en la información proporcionada de las grandes empresas que se encuentran en el estado de Coahuila donde su generación de empleos directos e indirectos son alrededor de 10,000, teniendo la capacidad de generar empleos bien remunerados así como fomentar la permanencia durante mas tiempo de sus empleados.

Para investigaciones futuras se podría realizar una estudio para determinar si los programas académicos fomentan a los estudiantes la inteligencia emocional en cuanto a la mejora de toma de decisiones, responsabilidad y trabajo en equipo, según lo que arroje estos estudios se podrá proponer un modelo para este punto y en su caso si existiera reforzar estos rubros. Otra investigación podrá realizarse una comparación por área geográfica del estado, ya que los resultados obtenidos nos proporciona que dentro del Estado a pesar de que los empresarios coinciden en algunos aspectos respecto a la contratación, el nivel de importancia en las diferentes variables le dan diferente peso, por lo que seria interesante saber si las universidades locales trabajan para satisfacer alguna demanda especifica que requiera las empresas de la zona.

REFERENCIAS

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2011) en <http://www.anuies.mx/>

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2011) http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias__de_empleo_de_las_carreras_profesi (Consultada: Noviembre del 2011)

González, V y Mendoza J. (2011) *“La influencia de las competencias genéricas en la empleabilidad laboral inicial. Caso de estudio en la UANL”*, Inovaciones de negocios, 2011.

Hernández Laos (coord.). Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico y prospectiva al año 2010, México, CIESA, 2002.

Katz, I. M. “Apertura comercial, cambio tecnológico y educación”, en I. J. Beristain. México al filo del año 2000, México, ITAM, 1989.

Muñoz, C. “Relación entre la educación superior y el sistema productivo”, en G. Arredondo. La educación superior y su relación con el sector productivo, México, ANUIES, 1992.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) Informe Sobre Tendencias Mundiales del Empleo, en <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/lang--es/index.htm>

Pliego, A. “Educación superior y mercado laboral en México”, Tesis de licenciatura, ITAM, 2001.

UNESCO. Readings in the Economics of Education: A Selection of Articles, Essays and Texts from the Works of Economists, Past and Present, on the Relationships between Economics and Education, París, UNESCO, 1968.

Shultz, T. W. "Investment in Human Capital", en American Economic Review, 51, 1961, pp. 1-17.

Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Princeton, Princeton University Press, 1975.

Lustig, Arias y Rigolini. Reducción de la pobreza y crecimiento económico. La doble causalidad, Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible (POV-111) BID, 2002.

González, V y Mendoza J. "La influencia de las competencias genéricas en la empleabilidad laboral inicial. Caso de estudio en la UANL", innovaciones de negocios, 2011.-

Gobierno de México-STPS (2005), "Decreto por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano", *Diario Oficial de la Federación*, 3 de marzo, en: <http://observatoriolaboral.gob.mx/orksi-tesolaresources/LocalContent/6571/decreto.pdf> (consulta: 23 de Noviembre de 2011).

BIOGRAFIA

Juan Jesús Nahuat Arreguín, Universidad Autónoma de Coahuila, Email: jjna.2009@gmail.com

Fernando Agüeros Fernández, Universidad Autónoma de Coahuila

Javier Toledo Aguilar, Universidad Autónoma de Coahuila

Abigail Natalia Velasco Sandoval, Universidad Autónoma de Coahuila

