



## **INSERCIÓN E IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CUCIÉNEGA: La opinión de los empleadores**

Helga Elena Roesner García<sup>a</sup>, Héctor Cuellar Hernández<sup>b</sup>, Teresa Amalia Rosales Estrada<sup>a</sup>, María Alicia Cervantes Avalos<sup>a</sup>,

<sup>a</sup>Centro Universitario de la Ciénega, Universidad de Guadalajara, [helga.roesnergarcia@gmail.com](mailto:helga.roesnergarcia@gmail.com), [teresaros\\_01@hotmail.com](mailto:teresaros_01@hotmail.com), [ali.cavalos@hotmail.com](mailto:ali.cavalos@hotmail.com),

<sup>b</sup>Centro Universitario del Norte, Universidad de Guadalajara, [hector.cuellar@cunorte.udg.mx](mailto:hector.cuellar@cunorte.udg.mx)

### **RESUMEN**

El papel que los egresados del Centro Universitario de la Ciénega (CUCIÉNEGA) son en el mercado laboral un asunto prioritario para las autoridades de nuestra institución ya que éstos representan la imagen académica y profesional de nuestra universidad además de incidir directamente sobre el desarrollo socioeconómico, el incremento del nivel y calidad de vida y la disminución de la pobreza no sólo de la localidad donde laboran, sino de su municipio y aún más de la región de la Ciénega en su conjunto.

El objetivo del presente estudio consiste en determinar bajo qué condiciones se emplean los egresados, cuáles son las instituciones que principalmente los reciben, cómo se están insertando en el mercado laboral y cuál es su trascendencia profesional, además de identificar el papel o rol que juegan dentro del desarrollo socioeconómico de su comunidad, municipio y región.

### **1. INTRODUCCIÓN**

Somos un Centro Universitario del sistema descentralizado público de educación superior de la red universitaria de Jalisco, con presencia en la Región Ciénega del Estado. Formamos integralmente profesionales y científicos en ambientes de aprendizaje innovadores, presenciales y no convencionales, desarrollando capacidades, habilidades y competencias en la generación, gestión y aplicación del conocimiento, inculcándoles valores de liderazgo, humanistas, y de compromiso con el desarrollo sustentable en su entorno regional, nacional e internacional.

Desarrolla y genera programas de rescate de nuestras tradiciones, de fortalecimiento de nuestra identidad, y de fomento de la cultura universal, los que se difunden y promueven a través de convenios con la sociedad.

Por esta razón es fundamental conocer la opinión de los empleadores, para determinar con certeza las condiciones bajo las cuales se emplean y desarrollan en su vida profesional los egresados de las diversas carreras ofertadas en el CUCIÉNEGA.

### **2. METODOLOGÍA**

Se aplicaron 150 encuestas en los 13 municipios de la región Ciénega, con el propósito de identificar el estatus laboral de los egresados, el tipo de institución donde laboran, la trascendencia o impacto de su labor profesional y el sentir personal acerca del impacto que piensan ha tenido, tiene y tendrá a futuro no sólo el CUCIÉNEGA sino la misma Universidad de Guadalajara dentro de su vida profesional y personal. Los datos fueron analizados mediante la utilización del paquete estadístico IBM SPSS Statistics, bajo el manejo de Estadística Descriptiva y la utilización de la prueba estadística Ji Cuadrada al 95% de confiabilidad.



### 3. RESULTADOS

- I. **ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**  
 Los egresados del CUCI desarrollan su actividad laboral prioritariamente en empresas que brindan SERVICIOS (44%), siguiéndole las actividades comerciales (21%), dentro del Gobierno Municipal (18%), en la industria y/o manufactura (12%) y sólo el 5% dentro del sector primario.
- II. **TAMAÑO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**  
 Los egresados del CUCI laboran mayoritariamente en empresas pequeñas (35%), siguiéndole las medianas (31%), las microempresas (20%) y las grandes (14%).
- III. **TIPO DE VINCULACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y EL CUCIÉNEGA**  
 La vinculación entre el CUCI y las empresas se da principalmente en la forma de empleo a egresados (40%), siguiéndole en trascendencia la oportunidad de realizar el Servicio Social (19%) y en menor medida las Prácticas Profesionales (8%), la Bolsa de Trabajo y las Visitas de estudiantes y maestros (7%), la impartición de cursos y/o talleres, los proyectos conjuntos de investigación (5%) y la utilización de productos y/o servicios de la Universidad de Guadalajara (2%).
- IV. **REQUISITOS FORMALES Y CARACTERÍSTICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS**  
 Los resultados del estudio señalan que la buena presencia y la disposición al trabajo (5.00), son aspectos fundamentales que las empresas anteponen a cualquier otro aspecto para contratar a un profesionista; le siguen en importancia y/o trascendencia empresarial el que el egresado tenga los estudios de Licenciatura completos (4.32), que apruebe la entrevista formal que se le hará (4.24), que cuente con el título profesional (4.20), que apruebe el examen de selección (4.20) y el examen psicométrico (3.92), dejando al final la experiencia (3.60).
- V. **ASPECTOS QUE INFLUYEN PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS POR LAS EMPRESAS**  
 La ACTITUD (5.00) es la condición fundamental que las empresas buscan en el egresado del CUCI, siguiéndole en importancia la capacidad para la adecuada toma de decisiones (4.68) y la capacidad de liderazgo (4.60). El razonamiento lógico y/o matemático (4.44), el manejo de habilidades computacionales y la buena presentación le sigue en orden de importancia (4.40).
- VI. **ACTIVIDADES TOMADAS POR LA EMPRESA PARA COMPLEMENTAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL EGRESADO**  
 Para la empresa es sumamente importante el capacitar y/o adiestrar efectivamente al egresado (36%), además de considerar mucho muy relevante la impartición de cursos adicionales a esta capacitación (34%), la toma de programas especiales de formación creados por la misma empresa (17%) y de diplomados externos (14%).
- VII. **CAPACITACIÓN DE INTERÉS PARA LA EMPRESA EN SUS PROFESIONISTAS**  
 Las áreas de interés para la empresa y en la que se cree sus empleados deben contar con mayores conocimientos son los siguientes: Motivación y desarrollo personal (12%), manejo administrativo, planeación y toma de decisiones (11%), el dominio y manejo computacional (10%), conocimientos financieros (8%). En contrapartida, las áreas de menor interés para la empresa serían el dominio de una segunda lengua (4%) y las habilidades generales de comunicación, su nivel cultural (5%). Así, contra lo que pudiera pensarse, el dominio de una segunda lengua no es considerado por las empresas como un requisito fundamental para la contratación de un egresado, dándole una mayor trascendencia al desarrollo personal.
- VIII. **CARRERAS PROFESIONALES CON MAYOR FUTURO**



Los resultados señalan que la Administración de Empresas (15%) sigue siendo la preferida por las empresas, por arriba de Contaduría Pública (9%), la Ingeniería Industrial (9%) y Medicina (7%), además de detectar un incremento evidente en la preferencia de carreras como Mercadotecnia y Agronegocios (6%). Es notoria además una preferencia de las empresas en áreas como las Finanzas, Economía, Ciencias Computacionales, Informática, Comercio Internacional, Derecho, Agrobiotecnología y Arquitectura (4%) como las más mencionadas.

**IX. NÚMERO DE EGRESADOS DEL CUCIENEGA POR ÁREA DE TRABAJO**

La mayor cantidad de egresados del CUCI se da en el área administrativa (3.36), siguiéndole el área de operarios (0.76), los jefes de unidad (0.72), los gerentes de área (0.36) y supervisores (0.16). Es evidente por lo tanto, la importancia de la carrera Administrativa en el CUCI y la enorme trascendencia que ésta tiene para la activación socioeconómica municipal y regional y su trascendencia sobre el incremento de los niveles de vida y la disminución de la pobreza en la zona.

**X. UNIVERSIDAD DE ORIGEN DE LOS EMPLEADOS CON LICENCIATURA O POSGRADO (OPERARIOS)**

El 56% de los operarios es egresado del CUCI, con sólo el 11% siendo egresado de la UNIVER y el 6% cada uno del CETIS OCOTLÁN, de la misma U de G pero de otros centros universitarios, del Tecnológico de Jiquilpan, de la UNAM y de la UAG, con el 3% de la Escuela Normal Superior de Jalisco.

**XI. UNIVERSIDAD DE ORIGEN DE LOS EMPLEADOS CON LICENCIATURA O POSGRADO (ADMINISTRATIVOS)**

El 46% de los administrativos es egresado del CUCI, con el 27% de la misma UdeG pero de otros centros universitarios, el 8% del Tecnológico de Ocotlán, el 7% del ITESO y el 4% de cada una de las siguientes instituciones: Tecnológico de Jiquilpan, UNIVA y Universidad del Golfo.

**XII. UNIVERSIDAD DE ORIGEN DE LOS EMPLEADOS CON LICENCIATURA O POSGRADO (SUPERVISORES)**

El 38% de los supervisores es egresado del CUCI, igualándole con el mismo porcentaje la misma U de G pero de otros centros universitarios; siguiéndole con el mismo porcentaje del 12% para cada uno de los dos, el Tecnológico de Ocotlán y la UNIVA.

**XIII. UNIVERSIDAD DE ORIGEN DE LOS EMPLEADOS CON LICENCIATURA O POSGRADO (JEFES DE UNIDAD)**

Hasta el 64% de los jefes de unidad es egresado del CUCI, con sólo el 18% siendo egresado de la misma U de G, y sólo el 9% para la Universidad del Golfo y la Universidad del Valle de México (UVM).

**XIV. UNIVERSIDAD DE ORIGEN DE LOS EMPLEADOS CON LICENCIATURA O POSGRADO (GERENTES DE ÁREA)**

Esta es la única área en la que los egresados no son mayoritariamente del CUCI, pero sí de la U de G, aunque de otros centros universitarios (50%), siguiéndole con el 14% tanto el CUCI como la UAG, y con el 7% cada una de ellas, instituciones como el Tecnológico de Jiquilpan, la UNAM y el ITESO.

**4. CONCLUSIONES**

- Las tendencias señalan que los egresados universitarios recurren mayoritariamente a las pequeñas empresas, en donde tendrán que hacer uso de su compromiso y responsabilidad social, además de tener la oportunidad y responsabilidad de sacar adelante una empresa con recursos e infraestructura limitados, lo que representa un reto para ellos mismos, lo



que implica que tendrán que recurrir al compromiso y responsabilidad que hayan fomentado en su carrera universitaria.

- En el rubro de vinculación, queda la impresión de que el CUCI y la U de G en su conjunto han quedado a deber, ya que la idea sería elevar considerablemente los porcentajes de vinculación tanto en el empleo a egresados como en la recepción de estudiantes que puedan realizar su servicio social y sus prácticas profesionales. De esta forma, la idea es establecer nexos eficientes y funcionales entre las empresas y los gobiernos municipales de la región Ciénega con la U de G-CUCI, para promover y fortalecer esta vinculación con programas actualizados y de relevancia socioeconómica que a su vez activen el desarrollo socioeconómico y eleven la calidad de vida de las personas.
- Los resultados destacan la enorme importancia que para una empresa tiene la apariencia física del egresado y que ligado a la trascendencia que le dan a la aprobación en la entrevista formal, implicaría que su intención es contratar gente con buena apariencia física que cuente con ciertas habilidades para comunicarse aceptablemente con los posibles clientes y/o usuarios de la empresa, quedando la impresión de dejar en segundo término las capacidades académicas del egresado. Estos resultados indican que las empresas buscan mayoritariamente una persona con la actitud y la personalidad suficiente para que sirva de inspiración y de confianza a sus compañeros de trabajo. Un aspecto mucho muy relevante es que se haya señalado que el conocimiento o dominio de una segunda lengua (básicamente el inglés) sea valorado por muy pocas empresas (1.76), situación similar encontrada en el Género del egresado (1.80), su estado civil (2.16) y la edad (3.04).
- Contra lo que pudiera pensarse, el dominio de una segunda lengua no es considerado por las empresas como un requisito fundamental para la contratación de un egresado, dándole una mayor trascendencia al desarrollo personal.
- En el Cuciénega, las carreras relacionadas con la Administración, siguen siendo las de mayor cobertura y atracción para los estudiantes, lo que sumado al papel jugado por los egresados en esta área, resalta la importancia y sobre todo la necesidad que tienen las autoridades universitarias de actualizar y renovar la carrera periódicamente para mantener vigente el interés y la calidad de los egresados que tienen el compromiso de contribuir con su esfuerzo y trabajo al incremento de los niveles de vida de la sociedad ocotlense y de cada uno de los municipios de la región.
- La mayor cantidad de egresados del CUCI se ubica en el área administrativa, repartida en los mandos medios y altos de las empresas. Por esta razón, es evidente la importancia de la carrera Administrativa en el CUCI y la enorme trascendencia que ésta tiene para la activación socioeconómica municipal y regional y su trascendencia sobre el incremento de los niveles de vida y la disminución de la pobreza en la zona.
- Más de la mitad (56%) de los operarios de las empresas de la región son egresados del CUCI, lo que indica y señala la clara influencia académica del centro universitario dentro de la región. Es notorio además que el 11% de los operarios sean egresados de la UNIVER, lo que representa un claro ejemplo de la necesidad de seguir trabajando diariamente para conservar e incrementar la calidad académica de nuestros estudiantes y hacer más evidente aún el papel diferenciador de nuestra universidad dentro de la región.



- El hecho de que el 46% de los administradores sean egresados del CUCI, con el 27% más de la misma U de G pero de otros centros universitarios, nos da un universo del 73% de personal de extracción udegeista, lo que implicaría una muy amplia influencia de nuestra universidad y de nuestro centro en las actividades socioeconómicas diarias de cada uno de los municipios de la región.
- Es verdaderamente significativo el hecho de que los Gerentes de área sean los únicos en que no están presentes en mayor cantidad los egresados del CUCI pero si de la U de G, lo que indica la necesidad de seguir trabajando en nuestro centro universitario para crecer en esta área, máxime que en las empresas de la región se encuentran laborando egresados de otras instituciones educativas privadas de gran prestigio no sólo de nuestro estado sino del país como el ITESO, ITESM y UNAM.

## BIBLIOGRAFÍA

1. AEDIPE (2003). Las nuevas fronteras del empleo. Madrid: Pearson Educación.
2. Agulló, E. (1997). Jóvenes, trabajo e identidad. Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
3. Agulló, E. et al. (1999). Siglo XXI. Problemas, perspectivas y desafíos. Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
4. Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords.) (2001). Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide.
5. Alcaide, M. (1982). Las nuevas formas de organización del trabajo. Un análisis sobre su viabilidad. Madrid: Akal.
6. Anzola, S. (2002). Administración de la pequeña empresa (2ª. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
7. Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?, en Agulló, E., Ovejero, A. (coords.) Trabajo, Individuo y Sociedad. Madrid: Ediciones Pirámide.
8. Blanch, J. M. (Coord.) (2003). Teoría de las relaciones laborales. Desafíos. Barcelona: UOC.
9. Castillo, J. J. (1988). Las Condiciones de trabajo y las pequeñas y medianas empresas. España. Luxemburgo: Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,
10. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2005). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI.
11. Fernández-Ríos, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Organización y Dirección. Madrid: Díaz de Santos.
12. Guth, A. (1994). Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas.
13. Madrigal, B. E. (1999). La administración del talento humano en las Pymes. Tesis Doctoral, Escuela superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional, México D.F.
14. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2003. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
15. Peiró, J. M. y Moret, D. (Eds.) (1987). Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo. Valencia: NAU Llibres.
16. Werther, W. B. Jr. y Keith, D. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos (5ª. Edición). México: Editorial McGraw Hill.