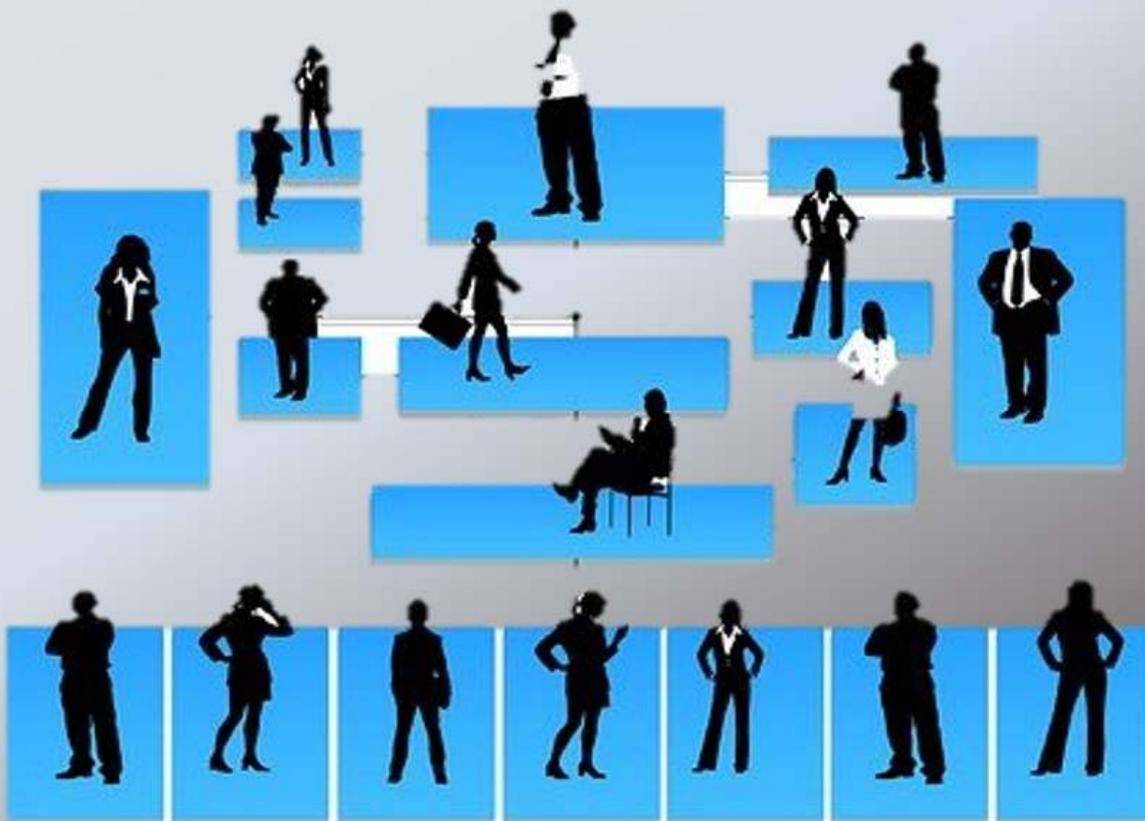


RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LOS FUTUROS EGRESADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR



ISBN: 978-607-9003-67-8



9 786079 100367 8

FÁTIMA DEL CARMEN PÉREZ QUIÑONES
ADLA JAIK DIPP
DORA LUZ GONZÁLEZ BAÑALES



LINEA EDITORIAL

TESIS DOCTORALES

**RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD DE
LAS EMPRESAS Y LOS FUTUROS
EGRESADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

FÁTIMA DEL CARMEN PÉREZ QUIÑONES
Instituto Tecnológico de Durango/Tecnológico Nacional de México

ADLA JAIK DIPP
Instituto Universitario Anglo Español
Red Durango de Investigadores Educativos

DORA LUZ GONZÁLEZ BAÑALES
Instituto Tecnológico de Durango/Tecnológico Nacional de México
Instituto Universitario Anglo Español
Red Durango de Investigadores Educativos

Primera edición: **Septiembre 2022**

Editado en **Durango, Dgo., México**

ISBN: **978-607-9003-67-8**

Editor:

Instituto Universitario Anglo Español

Diseño de portada:

MC. Roberto Villanueva Gutiérrez

**Este libro no puede ser impreso, ni reproducido total o parcialmente
por ningún otro medio sin la autorización por escrito de los editores**

ÍNDICE

ÍNDICE.....	I
PRÓLOGO.....	III
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....	4
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA EMPLEABILIDAD EN MÉXICO.....	5
DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES.....	6
BALANCE DE LOS HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LOS ANTECEDENTES.....	19
CARACTERIZACIÓN DE LOS ANTECEDENTES.....	22
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	26
PREGUNTA GENERAL.....	28
OBJETIVO GENERAL.....	29
JUSTIFICACIÓN.....	30
JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....	30
JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA.....	34
JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA.....	35
CAPÍTULO II.....	37
MARCO TEÓRICO.....	37
MARCO CONCEPTUAL.....	37

CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEABILIDAD.....	38
MARCO TEÓRICO SOBRE EMPLEABILIDAD	39
TEORÍAS SOBRE LA EMPLEABILIDAD.....	39
CAPÍTULO III.....	49
METODOLOGÍA.....	49
INTRODUCCIÓN	49
ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	51
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	56
HIPÓTESIS NULA.....	57
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	58
CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO.	59
ACERCAMIENTO A LOS EMPLEADORES	71
CAPÍTULO IV	79
RESULTADOS	79
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	79
ESTUDIANTES.	80
EMPRESAS.....	83
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	85
ALUMNOS.	85
ANÁLISIS ESTADÍSTICO INFERENCIAL.....	100
ANÁLISIS CORRELACIONAL.	114
CONCLUSIONES.....	116
ANEXO 1 CONCENTRADO DE RESPUESTAS A ENTREVISTAS APLICADAS A LAS EMPRESAS	133

PRÓLOGO

La histórica difícil vinculación entre la universidad y la empresa en México... tema inacabado que en algunos momentos ha sido académicamente muy tratado y en otros totalmente despreciado. Pocos esfuerzos verdaderamente importantes desde las políticas públicas o propuestas empresariales se han diseñado para la gestación de la relación.

En sentido contrario, en el plano internacional se tienen claros ejemplos de lo que una fuerte relación entre estas entidades hace las veces de detonante para el desarrollo de ambas y de toda una sociedad. En países como Estados Unidos de Norteamérica, Canadá, Inglaterra, Francia y Alemania, por mencionar algunos, la vinculación empresa-universidad (o viceversa) es una relación que ha pasado de ser importante a ser algo totalmente de la naturaleza de ambas.

Grandes avances en el terreno de la ciencia son producto de esta relación en la que no existe un “ganador” y un “perdedor” o alguien quien da y alguien que solo recibe. Claros ejemplos recientes lo son el desarrollo de las vacunas relacionadas con el virus SARS-COV-2, como la generada por la Universidad de Oxford y la farmacéutica AstraZeneca. En otros ámbitos, las grandes alianzas del Instituto Tecnológico de Massachusetts con empresas de tecnología y la colaboración de la Universidad de Michigan para conformar sus centros de emprendimiento son también muestra de ello.

En nuestro país esta vinculación no se ha visto, salvo excepcionales casos, como una relación en la que ambas entidades resultan beneficiadas. En una visión anquilosada,

las universidades querrán verse como beneficiarias de las empresas y estas, como benefactoras de aquellas, es decir, hay quien otorga y quien recibe. Sin embargo, el problema de esta visión es que suele fracturarse en el corto plazo.

Caso contrario debiese ser la búsqueda de una relación recíproca en donde, desde un inicio, los beneficios que se reciban del trabajo conjunto sea palpable para ambas, dentro de las posibilidades de cada una. Estas alianzas uno a uno, podrían integrar a más actores y agentes y una vez consolidadas, y dar pie en el largo plazo, a la generación de conglomerados, situación que requiere todo un proceso de planeación, gestión, disposición e integración de recursos de diversa índole, ejecución de lo planeado, monitoreo, control y evaluación de las acciones.

Pero antes de pensar a gran escala, nos podríamos preguntar ¿Qué es lo que requieren las empresas de los estudiantes universitarios? y ¿Qué es lo que las universidades ofertan al mercado laboral? Hasta hace algunas décadas lo mayormente valorado (y casi lo único) lo eran los conocimientos y habilidades en lo que fueron formados, es decir, las hard skills (habilidades duras o técnicas), pero en los últimos tiempos las soft skills (habilidades blandas) están teniendo un papel preponderante dentro de las demandas empresariales. Aspectos como el liderazgo, manejo de conflictos, resiliencia, motivación, manejo del trabajo bajo presión y administración del tiempo, entre otras, están siendo tan importantes como las habilidades técnicas, y es en esta línea de aspectos no técnicos que se encuentra el presente libro, con gran relevancia potencial en el ámbito regional.

Los factores individuales, las circunstancias personales y los factores externos son los tres tópicos que se abordan en él, tanto desde la perspectiva de los futuros

profesionistas como desde la de los empleadores. Como se verá al interior de la obra, no fue posible localizar estudios locales que analicen este tipo de factores y es justamente aquí, su mayor aportación, y aunque no es menester mostrar la importancia de la relación ya mencionada, si aporta insumos para ello.

La importancia de estos elementos estriba en que se parte de que las habilidades técnicas son trabajadas en las instituciones y en que en el mundo globalizado estas tienen cierta vigencia, por lo que es necesario actualizarse. Sin embargo, las habilidades blandas consolidadas suelen ser perennes y su aplicación va más allá del empleo o actividad que se esté desarrollando y estas suelen tener su cimiento y se ven modificadas por los factores individuales, personales y sociales.

Se invita pues a la lectura de la presente investigación, pero no solamente desde la perspectiva académica, sino también desde la empresarial para tener un panorama de la visión que se tiene en materia, y que a partir de ahí se puedan construir lazos y decididos esfuerzos para lograr la creación y consolidación de las alianzas.

Dr. Luis Fernando Hernández Jácquez
SNI (nivel 1), Perfil PRODEP, SEI Durango

RESUMEN

La presente investigación aborda el tema de la empleabilidad desde la perspectiva de empleadores de la ciudad de Durango (México), y su relación con factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan una población de jóvenes que se encuentran próximos a egresar, el objetivo general fue establecer la relación entre la empleabilidad de las empresas en el ámbito local, con los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los futuros egresados de educación superior técnica; para lograr lo anterior se empleó un método de investigación cuantitativo y un diseño metodológico no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado a 144 jóvenes próximos a egresar y a 22 empresas de la localidad de Durango, los resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre la empleabilidad que demandan las empresas locales y los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los estudiantes próximos a egresar, así mismo, es posible concluir que entre los factores que mayormente privilegian los empleadores son la actitud positiva que muestren frente al trabajo, la responsabilidad, cumplimiento de metas, el esfuerzo en la búsqueda de soluciones y el autocontrol para enfrentar circunstancias.

INTRODUCCIÓN

México, como el resto del mundo, ha sufrido distintas consecuencias sociales y económicas, derivadas de una crisis financiera global, lo que, a su vez, ha producido profundos cambios que afectan a la forma de entender la enseñanza y la formación sobre todo a nivel superior, asimismo, resulta incomprensible esta situación y su relación con la empleabilidad. Por lo que, poner atención en este hecho y en las nuevas propuestas de comprender el papel del docente, el alumno y la relación que existe entre la empleabilidad, podría resultar interesante de investigar.

Además de ello, México enfrenta en la actualidad una fuerte problemática en su gran índice de desempleo, y particularmente en la mayoría de los jóvenes que recién egresan de las universidades, destacando un particular interés en la búsqueda de respuestas a este particular suceso.

Considerando entonces que, en la presente investigación, se tomará como punto de análisis el estudio de ciertas características empleables que muestran los próximos egresados universitarios, y la relación con lo que demandan algunos empleadores de distintas organizaciones empresariales del estado de Durango, consideradas como necesarias para la empleabilidad.

Lo que permite obtener un desglose dentro del primer capítulo referente a la aportación de esta investigación haciendo alusión a la descripción de los antecedentes encontrados y que mostraron una relación considerable con el objeto de interés, luego

de ello, se proporciona la caracterización de dichos antecedentes, para así proporcionar el balance general de los mismos, y es a partir de este balance que se logra estructurar y afinar formalmente el planteamiento del problema, enseguida se presentan las preguntas de investigación y los objetivos de la misma, para finalmente llegar a la justificación del porque se desea efectuar el presente estudio.

Dentro del segundo capítulo denominado marco teórico, se proporciona en un primer apartado, las diferentes conceptualizaciones relacionadas con las variables identificadas en el estudio, enseguida de ello, se proporcionan las diferentes teorías encontradas y relacionadas también con el punto de análisis.

En lo que se refiere al tercer capítulo correspondiente a la metodología de investigación, se proporciona el curso metodológico que se ha considerado para la elaboración del estudio investigativo, partiendo del tipo de investigación, explicando enseguida el procedimiento que se retomará para la selección de la técnica y de la recolección de la misma, para finalizar con la elección de los participantes.

En el último capítulo se proporciona el apartado de los resultados obtenidos en la investigación, describiendo el análisis descriptivo, análisis inferencial y los estadísticos correspondientes, para luego llegar a las conclusiones del trabajo realizado.

CAPÍTULO I

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Dentro de esta primera sección del Capítulo I, se presenta una breve descripción de la situación actual de la educación superior en México y la empleabilidad, luego se presenta la descripción de los antecedentes, el balance de los hallazgos encontrados, enseguida se presenta la caracterización de estos mismos, dando pie al planteamiento del problema, a la propuesta de las preguntas y objetivos de la investigación, su justificación y por último la viabilidad de la presente investigación.

Antecedentes de la Investigación

Este apartado persigue como objetivo presentar los diferentes fundamentos para la construcción del problema a investigar, considerando como punto de partida la situación de los objetos a estudiar, para luego presentar los antecedentes referentes a este tipo de investigaciones.

La educación superior y la empleabilidad en México.

La presente investigación, presta particular interés sobre los futuros egresados Universitarios, por tanto, se contempla el conocer un poco la situación que enfrenta en la actualidad la educación superior en México. Dentro de las cifras que destacan se tiene que, solo el 17% de los jóvenes mexicanos logran estudiar la universidad, lo que coloca a México como uno de los países con estudiantes de educación superior más bajos de la OECD cuyo promedio es de 37%, según el estudio Panorama de la Educación 2017 de la OECD, OECD(2017). Este mismo estudio puntualiza que, solo 1% de los mexicanos de entre 25 y 64 años de edad, tienen una maestría o equivalente, mientras que menos del 1% tienen un doctorado, lo que deja claro que la población de estudiantes de educación superior en México resulta menor según incrementa el grado de escolaridad.

Asimismo, la OECD (2019) enfatiza que el nivel educativo muestra una relación directa con el empleo, puesto que, entre mayor sea el nivel educativo adquirido, la tasa para encontrar un trabajo aumenta.

Otro dato, importante y significativo de la educación superior es que, se ha presentado una relación que nos indica que, a mayor edad, se presenta menor asistencia escolar, lo que muchas veces se refleja desde el nivel educativo anterior, y aunado a esto se tiene que, según datos que muestra la Encuesta Intercensal 2015, del INEGI (2015), se refieren al 51.4 % de asistencia escolar de personas con 18 años en el año 2015, para personas que tenían 19 años desciende a 40.46%, mientras que para el grupo de entre 20 a 24 años es de únicamente 25.49%.

Las autoras Cruz y Cruz (2008) dentro de las tendencias y desafíos que ubican en su artículo, mencionan que la educación superior en México ha generado mayores oportunidades de desarrollo personal, movilidad social y crecimiento económico, en las generaciones de los profesionistas mexicanos, lo que ha contribuido a su vez, al desarrollo del país, sin embargo, mencionan que existen aún una deficiencia en la demanda de las oportunidades educativas, además de que la distribución de las misas no es la adecuada, y se presenta un rezago en la disponibilidad de este tipo de educación para los grupos más marginados y áreas rurales; lo que continua demostrando una marcada carencia en nuestro sistema educativo, pero en su contraparte, nos muestra también el gran potencial que significa la mejora de estas carencias educativas y políticas para el crecimiento económico de nuestro país.

Descripción de los antecedentes.

Este apartado tiene, persigue como finalidad presentar los antecedentes consultados, partiendo de los principales puntos de interés en esta investigación, en donde se dió revisión a un total de 45 trabajos, dentro de los cuales se puntualizan los temas de interés relacionados por una parte con la demanda laboral, considerando la empleabilidad, la percepción de empleadores, satisfacción laboral, etc. y por otro lado la oferta educativa, que es analizada desde las competencias profesionales, competencias laborales, formación profesional, perfil profesional, por mencionar algunas, lo que ha permitido el abordaje de manera particular a los estudios relacionados con cada una de las variables del objeto de estudio.

Se puede mencionar que existe una serie de investigaciones que se han realizado considerando un interés particular en el estudio de las competencias o formación profesional que muestran los recién egresados de educación superior, lo que es posible de ser considerado como la parte de la oferta educativa, y de igual manera se tiene que estas variables las relacionan con la empleabilidad, o en algunos otros casos con la satisfacción laboral, mercado de trabajo, percepción de empleadores, entre otros, por lo que, a continuación se describen a detalle algunos de los trabajos más significativos que pudieran servir como antecedentes para la presente investigación.

Se tiene entonces, que los autores Knopfler, Velázquez, Peña, Villanueva, y Nila, (2009), quienes a través de su estudio denominado Percepción de empleadores sobre el Licenciado en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, determinaron qué percepción tenían los empleadores sobre el perfil del licenciado en enfermería e identificaron en que aspectos era necesario reforzar su formación y facilitar su inserción laboral, ello, a través de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo transversal, y con la implementación de un cuestionario aplicado a 43 empleadores, lo que les permitió llegar a la conclusión de que los empleadores opinaron que el desempeño laboral del egresado de licenciatura es muy bueno y están satisfechos con los conocimientos especializados, sin embargo, hacen énfasis en profundizar más en los mismos, así como reforzar la habilidad en la toma de decisiones, en técnicas, trabajo en equipo, conocimientos generales, aplicación del proceso enfermero y modelos y teorías de enfermería.

Por otra parte, Del Socorro López Díaz (2017), analizó la satisfacción alcanzada por el cumplimiento del encargo social de los egresados de maestrías ejecutadas en la

Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo, a través de una investigación de corte cuantitativo descriptivo transversal, para la cual llevó a cabo la aplicación de un cuestionario a 40 empleadores, contribuyendo a la determinación de las opiniones emitidas por los empleadores, en dónde predominaron las satisfactorias, seguidas por los que no dieron su opinión y por el grupo que manifestó insatisfacción con la labor investigativa de estos egresados al no dar respuesta al banco de problemas institucional, lo que no reporta ningún beneficio al centro donde dirigen.

Otra de las investigaciones que se orienta en la evaluación de la percepción que tienen los empleadores respecto a las competencias laborales de los egresados del programa de Psicología de la Universidad de la Costa, es la que presentan Franco, Hernández, y Maldonado (2016), mediante su investigación denominada Caracterización de las competencias laborales de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa (CUC), en un estudio de corte cualitativo, en el que llevaron a cabo la aplicación de una entrevista estructurada a 15 empleadores entrevistados, con lo cual, fue posible inferir que, los empleadores reconocen la importancia de reforzar competencias laborales como: trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales e iniciativa; pese a ello, consideran que el perfil profesional que ofrece el programa de psicología de la Universidad de la Costa, resulta de utilidad para lograr niveles altos de desempeño laboral en sus egresados.

Quintero-Villamizar (2014), recabó información respecto al impacto que tienen en la actualidad los egresados de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte (FESC) en el medio laboral, considerando la variable liderazgo, como punto de partida para evaluar su relación con los procesos gerenciales, educativos, empresariales, de empleo

y perspectivas innovadoras, mediante su trabajo denominado Evaluación de impacto a egresados de la FESC en el medio laboral, mediante un estudio descriptivo transversal, en el que se aplicaron 138 encuestas a egresados, y dentro de los cuales permitieron llegar a algunos de los siguientes resultados, el 88% de los encuestados no se encuentran aún estudiando un posgrado, ya que lo perciben como algo difícil de conseguir y además la mayoría de este grupo se encuentra en una situación de responsabilidad frente a un hogar, así mismo, consideran la posibilidad de estudiar una especialidad, por encima de maestría o doctorado, y la razón que consideran es para aumentar sus ingresos, logrando con ello, identificar que es necesario que la FESC, continúe trabajando para lograr llegar al menos al 50 % del nivel de calidad de posicionamiento de sus egresados.

Por su parte, Acosta, Rodríguez y Escobar (2017), afirman en su estudio denominado Características de la formación Universitaria que fomentan la empleabilidad: Caso de Baja California, que el dominio de los conocimientos disciplinares, constituyen la principal característica que se busca en un egresado cuando solicita empleo. Sin embargo, existen otras variables importantes en su incorporación al mundo laboral, dentro de estas variables los autores teorizan que se encuentran las actitudes, las cuales son mejor valoradas que los conocimientos que demuestra el candidato, ya que son consideradas decisivas para incorporarse y mantenerse en el empleo, dicha afirmación fue inferida mediante la realización de un estudio de tipo cualitativo, en el que se aplicaron entrevistas semiestructuradas a tres empresas de Baja California.

Otro de los estudios relacionados con la percepción de los empleadores, es el que presentan García, Zárate, Matus, Balseiro y Balan (2013), con su investigación

denominada Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO de la UNAM, en donde lograron efectuar un estudio cuantitativo transversal comparativo y analítico, con el apoyo de la aplicación de algunas entrevistas, y enseguida la aplicación de cuestionarios, los cuales fueron atendidos por 11 empresas y permitiendo llegar a la conclusión de que los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad, y del lenguaje especializado; y solo hubo diferencias en las evaluaciones según el tamaño de las instituciones, en donde las foráneas otorgaron mejores valoraciones que los institutos nacionales de salud.

Asimismo, mediante la investigación denominada, Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria, los autores Simón, Pauda y Mont (2010), lograron determinar que los estudiantes del Técnico Superior Universitario en Administración, muestran un perfil profesional que contiene las competencias genéricas y técnicas que responden a las necesidades de los empleadores apuntando que durante su formación profesional, a los egresados se les ha habilitado medianamente para atender las necesidades de las pequeñas empresas, de lo que resulta muy significativo el hecho de efectuar una caracterización del trabajo que desempeñan algunas pequeñas empresas.

Por otro lado, se logró analizar algunas otras investigaciones, como la que presentan Del Cerro y Cano (2017), en su trabajo denominado Compromiso y empleabilidad de los recién titulados de formación profesional. Conclusiones para un rediseño de la modalidad formativa, en el efectúan un estudio de corte cuantitativo, aplicando primero la herramienta de la observación, y enseguida la aplicación de un

cuestionario a un total de 1,100 titulados, lo que originó poder dar pie a la conclusión de que existe un desajuste entre la formación en competencias del recién titulado de formación profesional y su posterior empleo, lo que confirma las tendencias observadas en las referencias bibliográficas. Por tanto, se propone reconsiderar medidas que aborden la superación de este desajuste.

Cabeza, Castrillón y Lombana (2017) por otro lado, intentan determinar en cada región como se ha dividido Colombia de acuerdo con el esquema de ASCOLFA, las competencias genéricas y específicas más importantes y coincidentes para empleadores y graduados de administración, mediante su estudio denominado Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia, en que aplicaron dos cuestionarios en 101 instituciones para dar pie a un estudio de tipo descriptivo inferencial, logrando llegar a la conclusión de que Antioquia, Oriente y Suroccidente son las regiones donde hay más coincidencia y que más satisfacen los requerimientos para el empleo, seguidas por Bogotá y el Caribe, el Centro es la que menos cumple.

Los autores Preciado, Zepeda, Castañeda y Ortega (2012), logran afirmar que las capacidades en las que coinciden las percepciones de egresados y empleadores, tanto para la importancia del mercado laboral como del perfil del egresado son las que deben ser cuidadosamente consideradas durante el proceso de la reforma curricular de la carrera de licenciado en turismo, a fin de mejorar la pertinencia de la misma con el campo profesional en la región, lo que fue posible determinar mediante el estudio cuantitativo denominado El grado de competencias del egresado de la licenciatura en turismo versus

las capacidades genéricas exigidas por el mercado, mediante la implementación de un cuestionario aplicado a 140 egresados y 140 empleadores.

Se tiene también a los autores García, Fernández, Terrón y Blanco (2008), quienes mediante su investigación de corte cuantitativa denominada Método de Evaluación para las competencias generales más demandadas en el mercado laboral, en el que aplicaron un cuestionario a 34 alumnos por egresar, con lo que pudieron lograr incrementar los estudios sobre la demanda de competencias, se han elaborado fichas descriptivas para almacenar los datos referentes a cada competencia, y se desarrollaron también herramientas para evaluaciones cuantitativas de algunas competencias.

Almanza y Vargas (2015), analizaron el nivel de empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial, egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, en función de sus competencias profesionales partiendo de la hipótesis inicial, mediante su trabajo denominado las competencias profesionales y su relación con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial egresados del ITLAC y en el cual se pudo determinar a través de la aplicación de una encuesta, el impacto de las competencias profesionales en la empleabilidad, la existencia de una correlación directa positiva de ambas y la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendimiento.

Persiguiendo la intención de analizar y comparar la opinión de los empleadores y de los académicos respecto a la importancia que otorgan a las competencias genéricas en la formación de los titulados y el nivel adquirido en la educación superior, los autores Palmer, Montañó y Palou (2009), realizaron su estudio denominado las competencias genéricas en la educación superior, mediante un estudio comparativo entre la opinión de

empleadores y académicos, aplicando encuestas a un total de 500 empresas, y 173 docentes, lo que ponen de manifiesto la divergencia entre la opinión de los académicos y los empleadores sobre el valor otorgado a las competencias y a su nivel de realización. En donde se obtuvo que, dentro de las competencias genéricas ambos colectivos reconocen la importancia de la formación en competencias, especialmente los empleadores, no obstante, ambos tienden a seguir las mismas pautas; mayor importancia a los conocimientos, su adquisición y puesta en práctica y menos importancia a la dimensión internacional; así mismo, se pudo observar que los académicos son más críticos y tienen un mayor nivel de exigencia que los empleadores; y por último, en lo que respecta a la selección de las 10 competencias más importantes, ambos grupos coinciden en más de la mitad de competencias, entre ellas se encuentra la capacidad para trabajar en equipo.

Otro de los hallazgos que han realizado Coronado y Estévez (2016), mediante su investigación denominada Pertinencia social de una universidad pública en México, desde la visión de estudiantes, empleadores y docentes, orientado a los 61 estudiantes por egresar, 26 profesores y 10 empleadores, quienes constaron un cuestionario, para poder dar pie a la conclusión de que las competencias genéricas son altamente valoradas por los actores, sin embargo, no todas alcanzan a desarrollarse durante la formación universitaria, como la comunicación en un segundo idioma y la habilidad para trabajar en contextos internacionales, así mismo, existen varias coincidencias entre docentes y empleadores, como el hecho de que consideran que el compromiso social, el fomento y desarrollo de la actividad económica, y el fomento y desarrollo de la ciencia son las funciones menos valoradas y realizadas en la institución; los docentes, además,

consideran que en las instituciones de educación superior donde laboran está descuidada la función de fomento al desarrollo de la tecnología. La preparación para el mundo profesional ha sido considerada como una función que esta institución cumple de manera adecuada, por parte de estudiantes y empresarios, a diferencia de los docentes que califican esta función como medianamente lograda en la institución.

Bajo esta misma perspectiva, existe otro estudio que analiza un objetivo similar al de la presente investigación, pero desde tres diferentes perspectivas, como lo es el caso de los autores Aranda, Puentes y Antequera (2008), quienes mediante su investigación Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, ex alumnos y alumnos de la Universidad de Jaén logran inferir que el mercado laboral ejerce una influencia importante en las valoraciones de los alumnos de tal modo que son las competencia más ligadas a la empleabilidad las que alcanzan una mayor puntuación, aunque la perspectiva de los alumnos no coincide con los dos restantes grupos. Los autores mencionan desde esta perspectiva porque hay competencias más valoradas por los alumnos que lo serán menos por los empleadores e incluso por los exalumnos, tales como el conocimiento de idiomas y el trabajo en contextos internacionales, logrando llegar a ello mediante el estudio de tipo cuantitativo que lo respalda un cuestionario adecuado y aplicado a 63 empleadores, 43 exalumnos y 242 alumnos.

Castro (2004) por su parte, también efectuó un estudio en el que analiza las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales, en donde aplica las herramientas de la entrevista y luego la aplicación de un cuestionario, considerando la participación de 109 empleadores, 499 egresados, y 215 estudiantes por egresar, en dónde los resultados señalan la falta de

ajuste entre necesidades sociales y la capacitación de los graduados, ya que ellos auto percibieron carencias en varias áreas de la psicología. Las competencias referidas al área clínica son las únicas que permiten diferenciar a los grupos de profesionales más jóvenes con respecto a los más antiguos.

En otro estudio realizado por Alcañiz, Clavería y Riera (2014), quienes consideraron las competencias en educación superior desde tres perspectivas diferentes: estudiantes, empleadores y académicos, mediante una encuesta aplicada a 185 docentes, 238 empleadores y 283 estudiantes graduados, dando origen a la conclusión de que los resultados, obtenidos a partir de la encuesta, ponen de manifiesto que entre las competencias más valoradas se encuentran la capacidad de aprendizaje, de organización y planificación y el trabajo en equipo, sin embargo, obtuvieron diferencias significativas en función del tipo de competencia y también entre los distintos colectivos analizados.

Saltos, Muñoz y Rodríguez (2016), proponen en su obra denominada Empleabilidad y Seguimiento a graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador, su aporte en la perspectiva para el proceso de construcción del modelo de formación universitaria, lo cual realizaron mediante un método inductivo y con la ayuda de la aplicación de la herramienta del cuestionario, aplicado a 227 egresados y 262 empleadores, lo que permitió concluir que el análisis realizado a los estudios de empleabilidad y seguimiento a graduados contribuyeron a determinar los núcleos básicos del conocimiento y los saberes que favorecen la organización y misión de la carrera de administración de empresas. Así mismo, los

resultados se orientaron a la resolución de los problemas de la ciencia y de la realidad vinculados con la profesión, proporcionando dimensiones favorables de interacción.

El análisis de la percepción de estudiantes y empleadores sobre el desarrollo de competencias digitales en la educación superior fue otro de los temas de interés que persiguieron los autores Torres y Bidal (2015), mediante su investigación de corte cualitativa, en la que llevaron a cabo una serie de entrevistas a alumnos universitarios y al mercado de trabajo, con lo que fue posible determinar que, los resultados del trabajo muestran algunas diferencias o brechas en los alumnos universitarios en el uso y en el nivel de competencia tanto por sexo como por ámbito de estudios. Además, los resultados muestran diferencias significativas entre el nivel de competencia percibido por el alumno y el percibido por el mercado de trabajo, lo que representa un claro desajuste entre educación y mercado de trabajo.

La intención de diseñar un modelo que sirva de referencia para la obtención periódica de una serie de datos que muestren las tendencias del mercado laboral, y a su vez proporcionar la cifra de empleabilidad en 6 meses y dar un primer esbozo de la situación laboral y calidad del puesto de trabajo ocupado, fue perseguida por el autor Ayats (2010), mediante su investigación denominada Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones Universidad-Empresa, en la que aplicó encuestas a 2,051 titulados, para luego inferir que, cerca del 66% de los titulados trabajan en ocupaciones propias de su titulación. En cuanto al modo de acceso al trabajo se observan dos cuestiones interesantes, una de ellas es que un porcentaje elevado ha accedido al trabajo por motivos de relación familiar o de amistad, representando casi el 30%, y por otro lado, la

intervención de la Universidad ha sido importante en un gran número de ocasiones, más del 40%, lo que puede interpretarse como el hecho de que la inmersión laboral puede ser mayormente favorecida dependiendo del prestigio de la institución de la que egresas, así como de la recomendación que se adquiera.

Por otro lado, Geldres, Ribeiro y Flander (2015), se concentran en el análisis de la relación entre Movilidad Internacional de Estudiantes (MIE) para estudios o prácticas laborales y empleabilidad, desde la perspectiva de los empleadores en San Pablo, Brasil, mediante su estudio denominado movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad. La visión de los empleadores, mediante la elaboración de un trabajo exploratorio y la aplicación de un cuestionario a 87 empresas de la región de San Pablo Brasil, con lo que fue posible determinar que, según los empleadores, la Movilidad Internacional de Estudiantes aporta a la capacidad de iniciativa una de las competencias más valoradas por los empleadores Brasileños, después de la responsabilidad; sin embargo, y al igual que lo observado en la literatura internacional, los empleadores no toman en cuenta la MIE en el reclutamiento y la selección de recién graduados, y lo más valorado es una experiencia internacional de práctica laboral.

Con el objetivo de determinar la relación entre la educación superior y el empleo desarrollada sobre la base de los postulados de la teoría de la construcción social del mercado de trabajo, Valle (2017) presenta su trabajo El grupo focal como experiencia de vinculación universidad-empresa, en el que mediante la técnica comunicativa de grupo focal aplicada a cuatro focus groups, en un estudio cualitativo, permitiendo llegar a afirmar que la vinculación tiene como objetivo, para la universidad, fomentar el desarrollo

científico y académico, y para el sector productivo, el desarrollo tecnológico y la solución de problemas concretos.

Otra de las investigaciones que se inclina a conocer el impacto de los egresados de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte (FESC), en el medio laboral (Quintero, 2014), en donde logro aplicar un cuestionario a 138 egresados, y logrando inferir que, si bien se da el caso en donde la gran mayoría no se tiene claro qué estudiar a nivel de especialización y diplomado, esta es una gran oportunidad para que la FESC promueva instrucción a sus egresados y le permita continuar con sus convenios interinstitucionales que permitan ofrecer cada vez más una mayor y mejor educación superior, con lo que se puede traducir en una necesidad por mejorar la calidad educativa para obtener un éxito en el posicionamiento de los egresados.

Martínez (2011), por su parte, se centra en conocer la relación de la adherencia organizacional, conformada por el contrato psicológico y el compromiso organizacional afectivo, incorporando variables de percepción de recursos ambientales como la percepción de apoyo organizacional, y la percepción de recursos personales como la autoeficacia laboral, en empleados mexicanos, mediante su estudio nombrado adherencia organizacional y percepción de recursos personales y organizacionales en la relación empleado-empleador, a través de un estudio transversal, y con la implementación de un cuestionario aplicado a 506 empleados mexicanos y logrando encontrar que, en este estudio se pusieron a prueba las relaciones de las orientaciones del contrato psicológico con el compromiso afectivo, dónde se encontró que una configuración del contrato psicológico que incluya tanto los aspectos relacionales como

transaccionales entre la organización y los empleados proporciona una razón de peso para reconsiderar las formas en que el compromiso afectivo se puede percibir.

Balance de los hallazgos encontrados en los antecedentes.

Lo anterior, permite observar que existe un gran interés por parte de los diferentes autores en explorar la relación entre universidad y empresas que pudieran favorecer la empleabilidad y la satisfacción laboral, mediante la oferta de una formación completa y de calidad.

Bajo esta misma perspectiva, es posible generalizar que, aquellos trabajos que se enfocan en analizar por un lado, la opinión que tienen los empleadores o la opinión desde las tres perspectivas que son los empleadores, los académicos y egresados o alumnos por egresar, respecto que características o competencias requiere una egresado para lograr ingresar al mercado laboral, (Martínez et al., 2016; Crespo et al., 2017; Díaz, 2017; Acosta et al., 2017; García et al., 2013; Simón et al., 2010; Planas, 2008; Geldres et al., 2015; Cabrera, 2016; García 1998; Palmer et al., 2009; Aranda et al., 2008; Torres & Bidal, 2015; Coronado & Estévez, 2016; Güilamo, 2014), de donde es posible inferir que la percepción de los empleadores coincide dentro de estas investigaciones en reforzar las habilidades como la toma de decisiones, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, comunicación, conocimientos elementales y actitudes, y desde la perspectiva de los tres involucrados se tiene que, en general existen diferencia entre las perspectivas de las competencias, compromiso social o formación que perciben los tres sujetos, pero los docentes y empleadores concuerdan en algunos puntos como en el

mayor interés que se debe prestar al compromiso social, a las competencias no instrumentales, a la adquisición de conocimientos y su puesta en práctica, así mismo, privilegian el trabajo colaborativo y la solución de problemas, y concuerdan en no considerar de mayor relevancia el fomento y desarrollo de la actividad económica; resulta de interés mencionar que entre las opiniones que perciben los egresados o alumnos por egresar y los empleadores, existe una mayor diferencia de percepción, ya que se presentó una discrepancia entre el nivel de competencias adquirido por los alumnos y la que perciben los empleadores, además de que existen algunas competencias que los alumnos consideran que serán más significativas para su éxito en la inmersión laboral y resultan ser de menor importancia para los empleadores el considerarlas en la selección de personal, sin embargo, coinciden en la generalidad de obtener una buena formación profesional.

Algunas otras investigaciones que se centraron en el análisis de las competencias profesionales (Martínez et al., 2016; Jiménez et al., 2015; Cabeza et al., 2017; Cabrera et al., 2016; Alcañiz et al., 2014; Palmer et al., 2009; Preciado et al., 2012; Aranda et al., 2008; Castro, 2004; García et al., 2008; Güilamo, 2014; Jiménez & Vargas, 2015), en dónde en su mayoría las investigaciones apuntan a que por un lado, existe una diferencia entre la percepción que muestran los egresados o estudiantes por egresar respecto a las competencias necesarias para la inmersión laboral, y las que los empleadores consideran necesarias, así mismo, la mayoría de estas competencias que privilegian los empresarios se encuentran las relacionadas con el trabajo en equipo, relación interpersonal, iniciativa, planificación, organización, capacidad de aprendizaje y las competencias no instrumentales, lo que permite inferir que los presentes trabajos muestran que los

egresados o estudiantes por egresar desconocen las competencias que realmente les servirán para su inmersión laboral, y por otra parte, se puede también observar que las empresas demandan cada vez mayor nivel de competitividad en los futuros empleados.

Asimismo, se analizaron estudios que presentan una clara relación de la empleabilidad con alguna variable en específico como es el caso de Valle (2017) que relaciona la empleabilidad con la educación superior, en donde determina que una no influye en la otra. Se tiene también los casos de Valiente y Zancajo (2016) y el de Del Cerro et al. (2017), quienes intentan relacionar la formación profesional con la empleabilidad, en donde concluyen que la formación profesional no determina la empleabilidad, ya que una de las razones de no encontrar el trabajo que desean, es por la falta de ofertas laborales en su campo de trabajo y la preferencia por parte del empresario por la selección de personal con experiencia. Jiménez et al. (2015) intentan relacionar la empleabilidad con las competencias profesionales, en donde si encontraron una correlación directa positiva, y además la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendedurismo. Otra relación con la empleabilidad fue la que realizaron Enríquez y Rentería (2007), en la cual consideraron las estrategias de aprendizaje, por lo que pudieron concluir que cada grupo de estudio considera distintos tipos de estrategia para cada fin, por lo que no necesariamente son consistentes.

Geldres et al. (2015), la relacionan con la movilidad internacional de estudiantes, estableciendo que esta variable no resulta determinante para la selección del personal que reclutan. Del Cerro et al. (2017) relacionan el compromiso con la empleabilidad, encontrando que existe un desajuste. Hasta este punto, es posible deducir que de los autores que consideran la relación entre empleabilidad y formación profesional

encuentran algo de relación con la misma, infiriendo que, al obtener un mayor nivel de formación profesional, adquieren también una mayor probabilidad de empleabilidad, lo que no ocurre al intentar relacionar esta variable con alguna otra.

Considerando este panorama es posible concluir a grandes rasgos que en general los estudios que se han analizado manifiestan algunas tendencias significativas similares, se tiene por ejemplo, que en el caso de los criterios que consideran los empleadores para la selección de personal, destacan la experiencia laboral, la recomendación de terceros, el cumplimiento del perfil de puesto y se suscita también el prestigio de la institución de procedencia, por lo que frente a este hecho, es inminente que las instituciones de educación superior, trabajen para mejorar la formación profesional orientada a la obtención de una mayor experiencia laboral y capacitación de sus estudiantes, así mismo, deben trabajar para mantener un plan de programa siempre actualizado y fomentar más las actitudes y habilidades que privilegian las empresas y con todo ello el prestigio de cualquier institución se verá retribuido.

Caracterización de los antecedentes.

En la revisión de literatura se examinaron alrededor de 45 referencias relacionadas con el tema de interés, sin embargo, es importante aclarar que, ninguna de las revisiones analizadas abordan el objetivo como tal de investigación deseada, no obstante, se analizaron los temas referentes a las variables más significativas que se consideran dentro del presente estudio, por lo que a continuación se detalla los resultados generales.

Clasificación por relación de algunas variables.

Al dar revisión de los 45 trabajos de investigación relacionados con la empleabilidad, se tiene que, al considerar su clasificación por las distintas variables encontradas, se obtuvieron los resultados expresando en la figura 1.

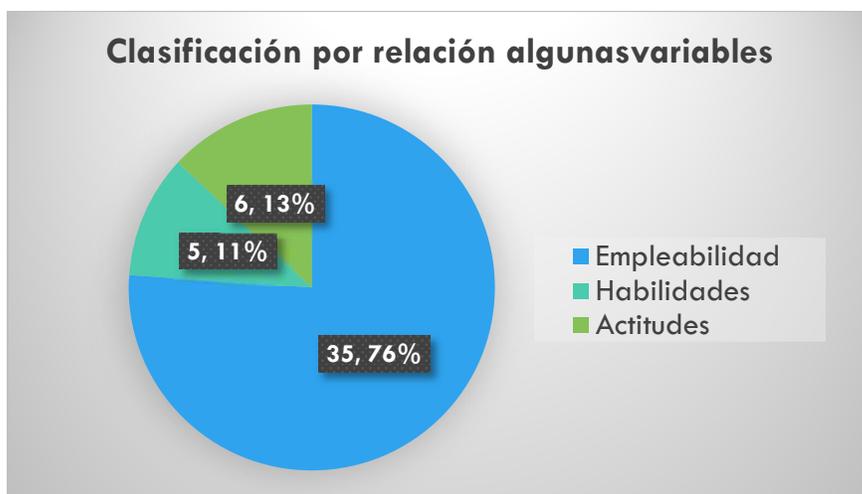


Figura 1. Clasificación por relación de la variable.
Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a esta primera clasificación, se puede observar que existe una mayor prevalencia por el análisis de la variable de empleabilidad.

Clasificación por Enfoque de investigación.

En lo que respecta al enfoque que persiguen las investigaciones revisadas, se tienen los resultados que muestra la figura 2.

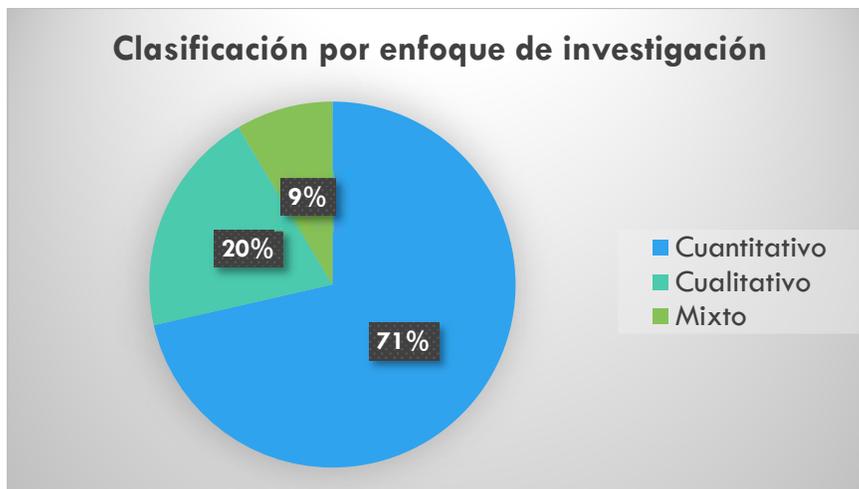


Figura 2. Clasificación por enfoque de investigación.
Fuente: elaboración propia.

Es posible observar que la mayoría de los estudios analizados ha utilizado un enfoque de tipo cuantitativo.

Clasificación por nacionalidad.

En relación a las diferentes nacionalidades encontradas en las investigaciones durante la revisión de literatura, se tienen los resultados de la figura 3.



Figura 3. Clasificación por nacionalidad.
Fuente: elaboración propia.

Lo que deja en claro que, en su mayoría se ha dado revisión a trabajos de investigación realizados en España y México.

Clasificación por año de la Investigación.

Otra de las clasificaciones consideradas para la revisión de los antecedentes, es la relacionada con los años de elaboración de las investigaciones, en la que se tiene los siguientes datos (figura 4).



Figura 4. Clasificación por año de la investigación.
Fuente: elaboración propia.

Por lo que se puede observar que se ha dado una revisión de investigaciones que se encuentran realizadas entre el año 2017 y 2016, considerando que la mitad de estas revisiones han sido efectuadas en los últimos 5 años, lo cual permite observar que es un tema de actual relevancia.

Durante la revisión de las diferentes investigaciones, fue posible observar que la mayoría de ellas se plantean bajo la misma idea del presente análisis, ya que, se centran principalmente en el estudio de las características o competencias o formación profesional que adquieren o perciben los estudiantes, docentes y empresarios, que les servirá para involucrarse en el medio laboral, lo cual, da pie a explorar en un nuevo campo de investigación relacionada a la identificación de los factores individuales, circunstancias personales y los factores externos que demandan las empresas para los egresados y futuros profesionistas.

Por lo tanto, es posible manifestar que, las investigaciones revisadas hasta este momento pueden contribuir notablemente en el logro de la construcción del objeto de interés del presente estudio.

Planteamiento del problema

Es considerable enfatizar, que la perspectiva planteada en la presente investigación surge de dos vertientes distintas, pero a la vez, similares, ya que por un lado se desea analizar el propósito del sistema educativo, que consiste en la formación de personas capaces de inmergir en el mundo laboral, y, por otro lado, la labor primordial del sector empresarial, que es la de la selección adecuada de su personal idóneo.

Si bien, ambas funciones son importantes en cada uno de sus planos, es relevante mencionar que la educación superior al igual que la educación en general, han sufrido durante los últimos años, una serie de transformaciones normativas, políticas y estructurales, que se cree que la misma sociedad ha ido exigiendo, en donde por su lado,

las Universidades han venido enfrentado también las exigencias de las industrias cada vez más competitivas y estrictas, por lo que, ha resultado sumamente complejo tratar de comprender y reafirmar el mejor camino para lograr su propósito, originado en muchos casos, que las instituciones de educación superior tomen mayor importancia a la exigencia académica, y le han permitido continuar trabajando en asuntos relacionados con el aseguramiento de los conocimientos, provocando que se deje de prestar atención a la formación de futuros profesionales, los cuales pronto se encontrarán inmersos en el mundo laboral del cual, es importante conocer el grado que le otorga a dicha formación, y es mediante este trance que pudiese ser oportuno el reforzamiento y aseguramiento de los factores individuales, las circunstancias personales y algunos otros factores externos en los futuros egresados que puedan contribuir en el logro de su éxito profesional.

Por otro lado, resulta también conveniente enfatizar que las organizaciones empresariales, por lo general, tienen bien definidos todos sus procesos, por lo que el proceso de selección de personal no debería ser la excepción, sin embargo, la excesiva oferta de personal, provoca que muchas de las empresas, no consideren el reclutamiento de personal como algo significativo, siendo que este, se entiende como el principal elemento de éxito en cualquier organización.

Es por ello, que surge la necesidad de averiguar qué es lo que sucede en esta gran brecha, entre lo que realmente buscan las empresas para su éxito organizacional, y compaginar, con lo que se ha venido trabajando en cuestión de la preparación y formación profesional, para con ello, poder comprender si en realidad ambas instancias han estado trabajando por conseguir su objetivo común.

Todo lo anterior, ha permitido observar la dirección y los componentes que requieren ser considerados y observados en la presente investigación.

Preguntas y Objetivos de investigación

El planteamiento del problema ha permitido llegar a concretar los objetivos de la investigación a partir del plan de la solución del problema anteriormente expuesto, mediante el surgimiento de las siguientes preguntas:

Pregunta general.

¿Qué relación existe entre la empleabilidad que demandan las empresas en el ámbito local, y los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los futuros egresados de educación superior?

Preguntas específicas.

1. ¿Qué factores individuales privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad?
2. ¿Qué circunstancias personales privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad?
3. ¿Qué factores externos privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad?

-
4. ¿Qué factores individuales presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad?
 5. ¿Qué circunstancias personales presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad?
 6. ¿Qué factores externos presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad?
 7. ¿Qué relación existe entre la empleabilidad y distintas variables sociodemográficas?

Objetivo general.

Establecer la relación entre la empleabilidad que demandan las empresas en el ámbito local, con los factores individuales, circunstancias personales y factores externos con que cuentan los futuros egresados de educación superior.

Objetivos específicos.

- Identificar los factores individuales que privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad.
- Detectar las circunstancias personales que privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad.
- Identificar los factores externos que privilegian las empresas en el ámbito laboral para la empleabilidad.

-
- Identificar los factores individuales presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad.
 - Detectar las circunstancias personales que presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad.
 - Identificar los factores externos que presentan los futuros egresados de educación superior, que puedan contribuir en la empleabilidad.

Justificación

La empleabilidad en los profesionistas recién egresados y estudiantes por egresar representa la oportunidad de poder reflejar la formación y preparación adquirida durante su vida como estudiantes.

Justificación social.

La educación superior, ha sufrido a lo largo del tiempo y en diferentes países, diversos cambios en los planos político, económico, social y cultural, lo que ha provocado una reconsideración en la reformación de los sistemas económicos.

En México, no ha sido la excepción, y ha sufrido también una serie de transformaciones, ya que la propia demanda y aumento considerado de matrículas y coberturas, han orillado a aumentar una oferta educativa que busca siempre proveer una mayor calidad en la educación, para la formación de personas profesionales, especialistas y científicos, dentro de los que cada vez se centran en la idea de formarlos

como profesionistas competentes, lo que genera como consecuencia que las personas observen a las instituciones Universitarias como fuentes de creación de conocimientos, de generación de ideas, avances, descubrimientos y de innovaciones, exigiendo así una mayor atención en este nivel educativo.

Resulta oportuno mencionar el punto de vista de algunos expertos sobre la educación superior en México, como lo hace el académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí el Dr. Francisco Marmolejo, quien recientemente recibió el nombramiento como el “Doctor Honoris Causa” en el año 2018, y quien, dentro de su discurso, menciona, que uno de los mayores retos que enfrentan las Universidades en América Latina, es lograr retener a los estudiantes en el tiempo estipulado y con una formación sólida, que les permitan adquirir los elementos necesarios para insertarse con mayor rapidez al mercado laboral y, bajo esta perspectiva, considera necesario hacer énfasis de mejorar la calidad universitaria, puntualizando la idea de crear espacios universitarios con mayor flexibilidad, y despertando en los estudiantes el interés por su autoaprendizaje y su continua preparación en la vida, todo ello mediante la curiosidad y el gusto.

Es evidente que el nivel educativo superior atraviesa hoy en día una serie de necesidades, entre las que destaca el tema de la formación y preparación adecuada de los jóvenes para conseguir el éxito en la inmersión laboral. Partiendo de esta necesidad nace el interés particular del estudio, esto debido a que, la potencialidad de algunos factores individuales y circunstancias personales de los estudiantes de educación superior, pueden ser consideradas como el resultado del propio aprendizaje, expresando en cierta manera, el grado de profesionalización y formación de una persona que ha ido

adquiriendo a lo largo de su vida estudiantil, así mismo, se contempla el estudio de estos factores que puedan presentar los futuros profesionistas, con la intención de poder analizar si mediante el trabajo constante de la formación en ellos, y la activación, dirección y persistencia de una conducta que se considere adecuada o positiva en los estudiantes pudiera impactar en la empleabilidad y por ende en el éxito profesional.

Esta investigación se centra en un tema sumamente importante y estrechamente vinculado con el objetivo que persiguen las propias universidades, y es el relacionado con la empleabilidad, en dónde este tema centra su problemática directamente con los jóvenes recién egresados y con el quehacer de las universidades, ya que, según menciona la directora de reclutamiento estratégico y vinculación académica de Manpower, Lorena Escobar, en una entrevista realizada por la Regina Vargas autora del artículo denominado Mas de 400 mil titulados sin empleo para la revista frecuencia laboral, en dónde la directora menciona que la tendencia del desempleo en los jóvenes continuará en aumento, ya que día a día el número de personas económicamente activas va en incremento, y menciona que en nuestro país se gradúan al rededor de 600,000 jóvenes al año, para lo cual sería necesario crear un millón de empleos al año. Así mismo, expresó Escobar, que los hombres que experimentan un año de desempleo antes de los 23 años ganarán 23% menos que sus colegas 10 años más tarde y 16% menos 20 años después. Lo que claramente pinta un panorama bastante desalentador para los jóvenes que están próximos a egresar.

Por otro lado, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2018) del INEGI (México), la tasa de desempleo para julio de 2018 subió a 3.4%, de la población económicamente activa a nivel nacional, así mismo, se tiene dentro de esta misma

encuesta que el mayor porcentaje de la población desempleada se encuentra en las personas de edades entre lo 20 y 29 años de edad con un 43%, y aunado a esto, se tiene también que de la población que se encuentra en situación de desempleo el 50% de la misma, se refiere a todos aquellas personas desempleadas que cuentan con un nivel de educación tanto de media superior como de nivel superior o universitario; lo que puede representar a su vez, el rango de la población comprendida por jóvenes recién egresados y en situación vulnerable frente al empleo, por lo que se pretende mediante la presente investigación generar aportes que puedan beneficiar a esta población en particular.

Siguiendo el punto anterior, es que la presente investigación pretende profundizar también su estudio en el tema de la empleabilidad, esto a razón de que la empleabilidad, se encuentra estrechamente vinculada con la situación de desempleo en especial de los jóvenes recién egresados,

Es así, que este trabajo se centra en contribuir y ayudar a los estudiantes que egresan del nivel de educación superior, a conocer que factores, son los que mayormente demandan las empresas en el ámbito laboral y con ello se pretende lograr favorecer la empleabilidad, para que a partir de ello tomen conciencia de estas necesidades, y lo consideren como una prioridad dentro de su proceso de aprendizaje; así mismo, puede resultar enriquecedor para los propios docentes el conocer bajo que factores prioritarios deben asegurar su desarrollo en los futuros profesionistas; y por otra parte, también resultaría importante para las empresas, conocer cuales características destacan en la actualidad en los jóvenes egresados de educación superior.

Justificación científica.

El interés por realizar el estudio antes mencionado, se debe también, por un lado, a la posibilidad de contribuir en la aportación de conocimientos, a un campo de investigación que hasta la fecha ha sido poco explorado, pero, sin embargo, ha tomado bastante interés en los últimos años. Así mismo, se pretende apoyar el Modelo Amplio de la Empleabilidad que proponen los autores MacQuaid y Lindsay (2005), para con ello generalizar y profundizar los resultados obtenidos durante esta investigación a un principio más amplio que el propuesto por los autores.

Por otro lado, nace también el interés de esta investigación porque, si bien, en cada nivel educativo anterior al de la educación superior se conocen los indicadores, o conocimientos, mínimos requerido, para el ingreso del nivel siguiente, no se conoce aún con certeza, que es lo que se requiere o lo que demandan realmente el ámbito laboral, además de solo la especialización, para que cualquier profesionalista recién egresado tenga las mismas oportunidades laborales que una persona con experiencia.

A partir también de los resultados se contempla la aportación de nuevas ideas o recomendaciones que puedan contribuir en la empleabilidad de los jóvenes recién egresados.

Justificación económica.

El beneficio que los resultados de la investigación represente en términos económicos, son que permitirá a las empresas locales del estado de Durango tener una idea más concreta de las necesidades reales para su reclutamiento de personal y proporcionará un panorama de los diferentes factores tanto individuales, personales y externos que afectan la captación eficiente de personal, lo que podría representar para estas empresas un ahorro económico destinado a la investigación del aseguramiento eficiente en sus contrataciones.

Por otro lado, se puede reflejar un beneficio económico para las instituciones educativas de educación superior, ya que la investigación permitirá observar con mayor precisión, que factores determinan el éxito en la formación de los futuros profesionistas, lo cual es uno de los principales objetivos de toda universidad y que además puede contribuir en la toma de decisiones para el destino de los recursos económicos.

La mayor aportación que busca la presente investigación infiere en el beneficio social de la localidad de Durango, impactando directamente en el beneficio económico de la sociedad, ya que mediante las propuestas y recomendaciones basadas en los resultados que esta investigación arroje, se pretende que una parte de la población comprendida por aquellos jóvenes que se encuentran desempleados y con algún título universitario, logren posicionarse dentro de la población económicamente activa en la propia localidad, ya que en su mayoría los jóvenes que no tiene éxito en la empleabilidad local, suelen emigrar a otros estados lo que genera activación económica de esos lugares. Poniendo de manifiesto la vital importancia de tomar medidas necesarias para

conservar aquellos jóvenes con las capacidades suficiente como para continuar activando la economía de la sociedad y en particular de nuestra localidad de Durango.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El segundo capítulo presenta el desarrollo de la teoría que involucra a la investigación, presentando como primer apartado el marco conceptual de la misma, la conceptualización de la variable empleabilidad, luego se presenta el marco teórico compuesto por una reseña de las teorías de la empleabilidad, en la que se tomo como referencia el modelo amplio de la empleabilidad y por último se presenta la consolidación de la teoría elegida.

Marco conceptual

Para lograr una verdadera comprensión de la importancia sobre la consideración de cada uno de los aspectos que se analizarán en la presente investigación, es necesario partir del significado y concepto de los mismos, es por ello que a continuación se describen las diferentes conceptualizaciones y acepciones que se tienen sobre las variables que se han considerado, para luego así llegar a la adopción de un solo concepto, el cual será considerado para este trabajo.

Conceptualización de empleabilidad.

Una definición de la palabra empleabilidad que proponen Hillage y Pollard (1998, como se citaron en García & Pérez, 2016, p. 5), la presentan como “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese”. Además, consideran que la empleabilidad de un sujeto consta de, “skills” (habilidades) y actitudes, aunque a pesar de ello, estos mismos autores reconocen que este hecho no garantiza el poder trasladarse en el mismo mercado de trabajo y desarrollar su potencial.

Por otra parte, Hillage y Pollard (2004, como se citó en García & Pérez, 2016), añaden nuevos elementos a la definición establecida y definen la empleabilidad de los graduados universitarios como:

Un conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía (p. 5).

Dentro del análisis del concepto de empleabilidad que realiza Suárez, infiere que la mayoría de definiciones hacen referencia a tres puntos:

- Ajuste entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral.
- La inserción laboral y las condiciones de trabajo (tiempo transcurrido hasta encontrar un primer trabajo, sueldo, tipo de contrato, etc.).
- Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo: cómo presentar un Currículum Vitae (CV), una entrevista de selección de personal, etc.

Resulta conveniente hasta este punto señalar que, para fines de la presente investigación, se entenderá a la empleabilidad como la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, y se encuentra derivada de, y afectada por, las características, circunstancias individuales y factores sociales externos más amplios (sociales, institucionales y económicos), que influyan en esta capacidad. (Lindsay 2003, como se citó en MacQuaid & Lindsay, 2005).

Marco teórico sobre empleabilidad

En este punto es oportuno mencionar que la sección que se presenta a continuación explica la revisión que se ha efectuado para fundamentar el constructo de empleabilidad, en dónde destaca la inconsistencia de este concepto para formalizarse como teoría, sin embargo, se presenta lo más acercado a una teoría de empleabilidad, que es el modelo que proponen los autores McQuaid y Lindsay (2005), antepuesto por su conceptualización.

Teorías sobre la empleabilidad.

Al intentar conceptualizar el término de empleabilidad, se tiene que éste, surge como una alternativa que permite explicar todo aquello que necesitan las personas para ingresar o permanecer en el mercado de trabajo, y que es un constructo, que corresponde a una serie de afirmaciones y acepciones que no configuran todavía un corpus conceptual para facilitar su discusión teórica (Rentería, 2006; Ayerbe et al., 2002; Malvezzi, 2002; Arthur

& Rousseau, 1996; Bruttin, 2003; Casalli, Rios, Teixeira, & Cortella, 1997; OIT, 2001; Watt, 1999, como se citaron en Suárez, 2016).

Bajo esta perspectiva es que Suárez (2016), realizó su trabajo bajo una metodología de revisión de literatura en la que intentó centrar el término de empleabilidad, concretando así que éste, es un concepto utilizado generalmente con la vinculación y la obtención o no, de empleo, así mismo, encontró que éste término es estudiado desde diferentes ópticas y múltiples disciplinas, resultando un concepto complejo que ha ido evolucionando, pues además de poseer una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. Lo que le permitió concluir que la empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples actores sociales.

La empleabilidad es una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos (Casalli et al., 1997, p. 22 como se citaron en Suárez, 2016).

Mediante el análisis de los diferentes constructos e ideas que proponen los autores, es posible identificar dos vertientes que pretenden profundizar, por un lado, la situación del desempleo y la del empleo, considerando el ingreso al mercado de trabajo, la probabilidad de un desempleo o de un empleo, y la capacidad de obtener un empleo o mantenerse en el mercado de trabajo.

Aunque resulta relevante también reconocer que tanto política como ideológicamente se halla ligado a los criterios y prácticas de selección de los empleadores y, más recientemente, así como de la asignación como persona de su propia

responsabilidad para lograr su contratación, por otro lado, es considerada también como el desarrollo permanente de competencias y la actualización de conocimientos por parte de los individuos. Es así que, la empleabilidad profesional puede ser considerada más como una cuestión de estrategias que de conocimientos particulares (Van der Heijden, 2002; Weinert et al., 2001 como se citó en Suárez, 2016), que facilitan la inclusión en el mercado de trabajo y disminuyen la exclusión, lo que tiene implicaciones psicosociales y socioeconómicas importantes en términos de calidad de vida y desarrollo, cuando no es posible acceder o estar en ese mercado en condiciones dignas (Antunes, 1995).

La empleabilidad de un individuo estará en función de cómo sea y haya sido su proceso de socialización, dando cavidad en la importancia de ello a la educación formal como informal.

Por otro lado, los autores McQuaid y Lindsay (2005), buscan identificar un enfoque de la empleabilidad para definirla como un medio que posibilite la información de la política del mercado laboral, al trascender las explicaciones del empleo y desempleo que se enfocan únicamente en lado de la oferta o factores del lado de la demanda. Por lo que proponen un marco para analizar la empleabilidad basada en factores individuales, circunstancias personales y factores externos, que reconoce la importancia de los factores de oferta y demanda.

Modelo amplio de empleabilidad de MacQuaid y Lindsay (2005).

La propuesta que realizan MacQuaid y Lindsay (2005), refiere a una tipología de tres factores de empleabilidad o componentes principales interrelacionados, los cuales se

muestran en la figura 5, que pueden favorecer a la empleabilidad de una persona, que son, los factores individuales, circunstancias personales y factores externos.

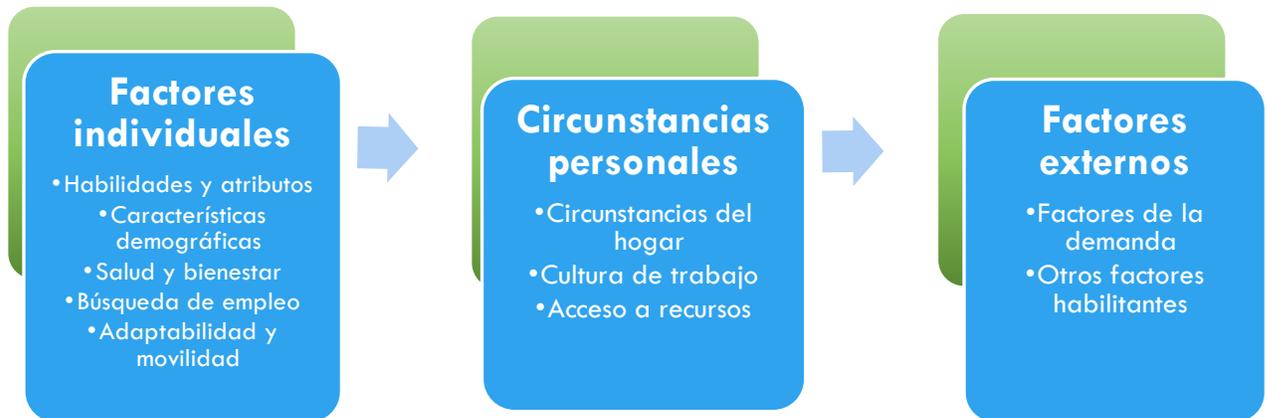


Figura 5. Modelo amplio de la empleabilidad.
Fuente: elaboración propia a partir de McQuaid y Lindsay (2005).

Entre los diversos factores de empleabilidad se considera que algunos son innatos a las características de la persona, otros pueden ser adquiribles y otros dependen de circunstancias externas no controlables o de manera directa por el individuo.

Factores individuales.

Los factores individuales, implican aquellas "habilidades y atributos de empleabilidad" que posee una persona (MacQuaid & Lindsay, 2005).

Considerando a las habilidades y atributos de empleabilidad se tiene a los:

- Atributos esenciales (habilidades sociales básicas, confiabilidad, etc.);
- Competencias personales (diligencia, motivación, confianza, actitud positiva, etc.);

-
- Habilidades básicas transferibles (incluyendo alfabetización y aritmética básica);
 - Habilidades transferibles clave (resolución de problemas, comunicación, adaptabilidad, gestión del proceso de trabajo, habilidades para trabajar en equipo);
 - Habilidades transferibles de alto nivel (incluida la autogestión, la conciencia comercial, la posesión de habilidades altamente transferibles);
 - Calificaciones y logros educativos;
 - Base de conocimiento del trabajo (incluida la experiencia laboral y las habilidades ocupacionales);
 - Apego al mercado de trabajo (desempleo actual / duración del empleo, historial laboral, etc.).

Dentro de las características demográficas, se tienen las que contemplan: la edad, género, etnia, etc. estas características son consideradas debido a que pueden influir en las motivaciones o la capacidad de los individuos para llevar a cabo ciertos trabajos.

Dentro de los factores de salud y bienestar se incluyen:

- La salud (salud física y mental, historial médico y capacidad física para realizar diferentes trabajos, algunos de los cuales pueden estar relacionados con la edad)
- Discapacidad (incluida: la naturaleza y el alcance de: discapacidad física) discapacidad mental, discapacidad de aprendizaje).

El factor de búsqueda de empleo, se refiere a la capacidad de una persona para identificar y buscar un trabajo, dentro de lo que se considera:

-
- El uso eficaz de los recursos de los servicios de búsqueda e información (incluyendo las TIC);
 - Conocimiento y uso eficaz de las redes sociales informales;
 - Capacidad para completar los formularios de CV;
 - Habilidades en la entrevista;
 - Acceso a referencias;
 - Conciencia de las fortalezas y debilidades;
 - Conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de los puestos de trabajo objetivo.

Finalmente, dentro de los factores individuales se considera la adaptabilidad y movilidad, la cual contempla lo siguiente:

- la conciencia del buscador de trabajo de sus propias fortalezas y debilidades;
- un enfoque realista para la orientación laboral;
- movilidad geográfica;
- flexibilidad salarial y salario de reserva;
- la flexibilidad ocupacional, incluida la disposición para hacer turnos de trabajo o horarios flexibles y para considerar trabajos en una amplia gama de sectores.

Circunstancias personales.

Este componente según MacQuaid y Lindsay (2005), se refiere a una gama de factores contextuales socioeconómicos y que a su vez pueden ser relacionados con algunas circunstancias sociales y del hogar de cada persona. Considerando que esto puede

afectar la capacidad, voluntad o presión social, para que un individuo logre aprovechar una oportunidad de empleo.

Las circunstancias del hogar se dividen en:

- Responsabilidades de cuidado directo (por ejemplo, para niños o parientes mayores);
- Otras responsabilidades familiares y de cuidado (incluidos los compromisos financieros con los hijos, compromisos emocionales y / o de tiempo para los miembros de la familia);
- Otras circunstancias del hogar (como la posibilidad de acceder a una vivienda adecuada).

El elemento que refiere a la cultura de trabajo es aquella que se considera como un punto de apoyo y soporte dentro de la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y por la comunidad en general.

Los factores que se relacionan con el acceso a recursos contemplan:

- Transporte, que es la viabilidad de acceso a medios de transporte propios, públicos o privados.
- Acceso a recursos financieros, que es el acceso a recursos financieros del hogar, acceso a soporte financiero formal o informal, gestión de los ingresos y deudas, extensión y duración de dificultades financieras.
- Acceso a capital social, que considera el soporte de redes personales y familiares, acceso a redes sociales formales o informales y número, alcance y status de los contactos con las redes de contactos.

Factores externos.

Según MacQuaid y Lindsay (2005), son aquellos que influyen en la empleabilidad de una persona, mediante las condiciones de la demanda laboral y la habilitación de apoyo para los servicios públicos relacionados con el empleo.

Lo referente a los factores de la demanda se tienen:

- Los factores del mercado de trabajo: El nivel de la demanda local y regional; la naturaleza y los cambios de la demanda local y regional (niveles requeridos de cualificaciones, estructura ocupacional de las vacantes; sectores donde se concentra la demanda); ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria / empleo; nivel de competencia por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.
- Factores microeconómicos: Estabilidad macroeconómica; confianza de las empresas a medio y largo plazo; nivel y naturaleza de la demanda de mano de obra en la economía nacional.
- Características de las vacantes: Remuneraciones; condiciones de trabajo; jornada laboral y trabajo por turnos; oportunidades para la promoción; extensión del trabajo a tiempo parcial, trabajos estacionales; disponibilidad de puestos de acceso al empleo.
- Factores de Reclutamiento: Procedimientos de reclutamiento y selección de los empleadores; criterios generales de selección; canales de búsqueda de los empleadores; (por ejemplo, de edad, género, raza, área de residencia,

discapacidad, duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; demanda estricta o flexible de perfiles concretos de cualificaciones.

Considerando en este mismo componente a otros factores habilitantes se contemplan:

- Las Políticas de empleo, refiriendo al acceso y utilidad de los servicios públicos de intermediación, beneficios fiscales, flexibilidad y rigidez respecto a la obligatoriedad de aceptar puestos de trabajo, alcance de las políticas de desarrollo local / regional; facilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, accesibilidad y limitaciones al acceso a formación, medidas para facilitar la transición escuela-trabajo y abordar las cuestiones de empleabilidad en la escuela y la universidad.
- Otras políticas: Accesibilidad y asequibilidad del transporte público, guarderías y otros servicios de apoyo.

Los autores MacQuaid y Lindsay (2005), consideran entonces, que la empleabilidad se refiere a la relación del individuo con un solo trabajo (o clase de trabajos), de modo que una persona considerada 'empleable' para un trabajo puede no considerarse así para un trabajo diferente. Desde la perspectiva de un empleador, alguien con las habilidades y atributos de empleabilidad adecuados puede ser 'empleable', pero este puede ser solo el criterio mínimo al considerar candidatos y no se puede hacer una oferta de trabajo. Desde la perspectiva del buscador de empleo, la falta de disponibilidad de apoyo habilitante (como el transporte al trabajo) o los términos del contrato (como el requisito del trabajo por turnos) puede significar que un trabajo específico no es aceptable. Desde la perspectiva de un legislador, el hecho de que la persona no acepte

el empleo y permanezca desempleada sugiere que (en el contexto de una vacante o puesto de trabajo específico) la persona no es "empleable".

Tomando en cuenta que la empleabilidad se refiere a la habilidad que se requiere para ir adquiriendo diferentes capacidades y características que contribuyan a parecer personas atractivas para el mercado laboral.

La empleabilidad y su fomento, es de suma importancia tanto para los individuos, como para los poderes públicos y para el tejido socio productivo, puesto que los recursos humanos son uno de los elementos fundamentales para la productividad.

El modelo que proponen los autores MacQuaid y Lindsay, se considera como una de las propuestas más acertadas y completas para evaluar la empleabilidad, por lo que se tomó en cuenta como fundamentación teórica en la presente investigación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Dentro de este tercer capítulo, se describe la metodología que ha sido elegida en función al tipo de investigación, así mismo, se presenta el enfoque metodológico que se empleo, el método, procedimiento, luego de ello se presentan las técnicas e instrumento elegido para la recolección de los datos, la sistematización el acercamiento al campo de la investigación y por último el análisis de los datos.

Introducción

La rama de la educación, como parte de un conjunto de conocimientos perteneciente a las ciencias sociales, representa un objeto que aplica sus propios procedimientos y métodos específicos para efectuar cualquier hecho investigativo.

Dentro de las diferentes corrientes que influyen en la investigación destacan algunas de las formas más conocidas de como plantear la investigación y las técnicas que se llevan a cabo para esta misma.

Al transcurrir de los años, han surgido diversos paradigmas o corrientes de pensamiento que se enfocan en el estudio del conocimiento, respecto al proceso o

pasos a seguir para investigar algunos sucesos, o comportamientos dentro del ámbito social, físico, económico, etc.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), algunos de esos paradigmas se refieren al empirismo, materialismo, dialéctico, positivismo, constructivismo, estructuralismo, el pragmático, los cuales dieron origen a tres enfoques para investigar cualquier hecho o problema: cuantitativo, cualitativo y mixto.

Desde hace ya varios años, los expertos en el tema de investigación han considerado que los enfoques cuantitativo y cualitativo eran antagónicos, y que no podían ser mezclados, luego surgieron otro tipo de investigadores, que, al poner énfasis en esta supuesta incompatibilidad entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, dando lugar al enfoque mixto, concibiendo la idea de que los tres enfoques podían ser posibles en la investigación científica.

Durante mucho tiempo el esquema para investigar ha sido el que se muestra en la figura 6.

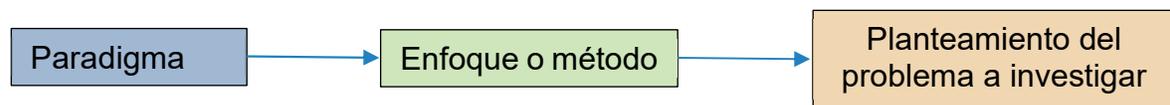


Figura 6. Esquema para investigar.
Fuente: Hernández-Sampieri y Méndez (2018).

En dónde se consideraba primero el paradigma o la corriente de pensamiento que se elegía, para luego determinar el enfoque, y finalmente se planteaba el problema de investigación según el enfoque que había sido elegido.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), proponen un esquema más realista para la investigación, el cual se detalla en la figura 7.

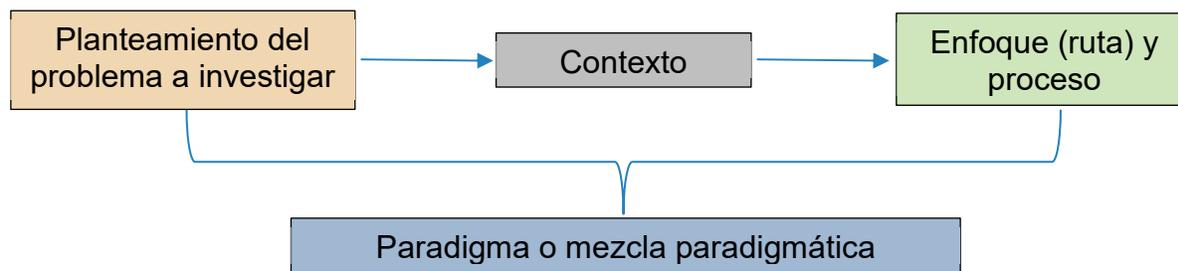


Figura 7. Propuesta de esquema para investigar
Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Lo que representaría que, dependiendo lo que se desea indagar y su tipo de fenómeno, es decir, el planteamiento del problema, y dependiendo de los conocimientos, creencias del investigador, recursos, lugar y tiempo disponible (contexto), es posible determinar la mejor ruta o enfoque, y todo esto es posible siempre que se considere en cuenta el paradigma que lo fundamenta, tomando en cuenta que las rutas se entrelazan.

Aún y cuando los tres enfoques se fundamentan en la misma idea de generar conocimiento, resulta conveniente aclarar que para fines de la presente investigación se ha conjuntado el enfoque que se describe en los siguientes párrafos.

Enfoque metodológico de la investigación

Una investigación, por lo regular, puede optar por dos enfoques metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo. Uno está relacionado con las ciencias exactas y el otro

con las ciencias sociales; el primero se basa en el número, lo objetivo, y el segundo en la apreciación, lo subjetivo (Garduño, 2002).

En un principio se consideraba que las ciencias sociales, requerían la cuantificación para poder lograr controlar y objetivar los resultados, con la intención de evitar o reducir el grado de incertidumbre o de poder llegar a conjeturas. Sin embargo, sea cual sea el fenómeno de estudio (objeto o fenómeno), las características de ambas realidades son distintas, al tener la probabilidad de oscilar entre el interior, el exterior, entre las emociones, los sentimientos, lo medible y lo controlable.

Es posible además que la propia subjetividad y objetividad tenga su propia irrealidad, esto debido a que algunos fenómenos que se analizan dentro de un laboratorio, aún y cuando son manipulables y controlables, no necesariamente pueden ser repetitivos bajo diferentes momentos y circunstancias.

Teniendo entonces que el método científico, solo evidencia una realidad vista desde una perspectiva parcial, debido a que resulta imposible de asir o controlar una verdad absoluta.

La determinación de un enfoque de estudio se encuentra entonces dado únicamente por la percepción que se tenga de las diferentes visiones tanto natural como social, y su única diferencia se cree que es metodológica no ontológica.

Weber (1969, p. 101 como se citó en Garduño, 2002) indica: A diferencia de las ciencias exactas, hay un aspecto único y positivo en las ciencias sociales, que es el conocimiento interpretativo.

Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de hacer científicos los estudios de las ciencias sociales, y en lo que se refiere a las investigaciones educativas, se tiene que ambas pueden ser ubicadas en los enfoques cuantitativo o cualitativo, empleadas de hecho de manera conjunta aún y cuando en ocasiones puede enfatizarse más en uno que en otro enfoque.

Es así que, la presente investigación tomó como referencia lo anterior y lo descrito por distintos autores, para enfatizar que la orientación de esta investigación consideró un enfoque cuantitativo.

En donde, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), clasifican a las investigaciones de enfoque cuantitativo como aquellas investigaciones que utilizan la recolección de sus datos para probar hipótesis, y lo sustentan con la medición numérica y el análisis estadístico, para con ello lograr establecer patrones de comportamiento, o en alguno de los casos comprobar alguna teoría.

Diseño de la investigación

Se refiere al diseño de la investigación como al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el propósito de responder al planteamiento del problema (Leavy, 2017; Hernández-Sampieri et al., 2017; Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013^a; Kalaian, 2008; como se citó en Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Los diseños cuantitativos son clasificados de distintas maneras, pero dentro de las más recurrentes se encuentran las que se muestran en la figura 8.

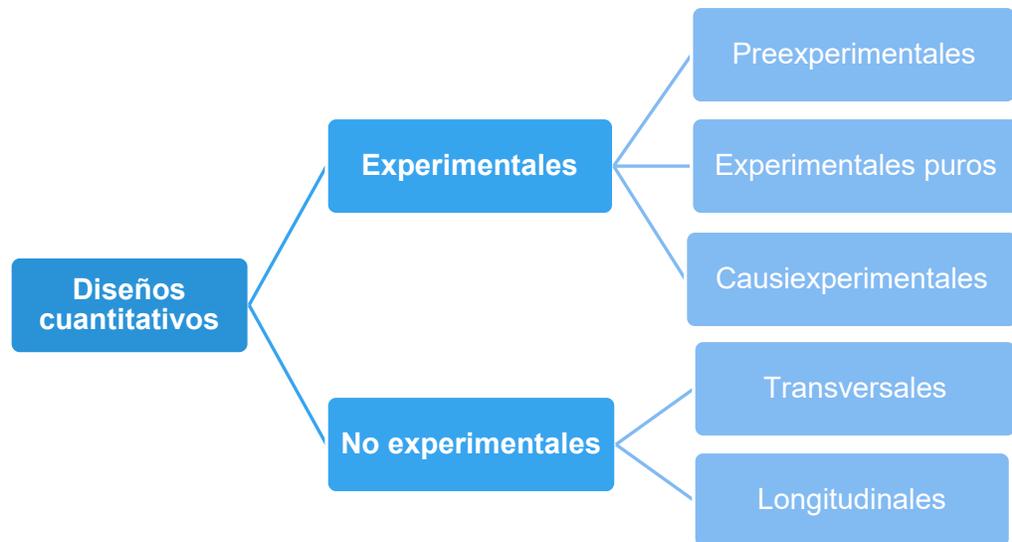


Figura 8. Clasificación de los diseños cuantitativos
Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

En donde es posible citar al tipo de investigación con un diseño de tipo no experimental, debido a que este tipo de diseño se orienta a aquellas investigaciones en las que no se pretende alterar o afectar alguna variable independiente de forma intencional, para observar su efecto sobre otras variables. Así mismo, este diseño de investigación persigue el objetivo de observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para su análisis.

Ahora bien, es importante señalar que también existe una clasificación para los tipos de diseños no experimentales, la cual se muestra en la siguiente figura 9.

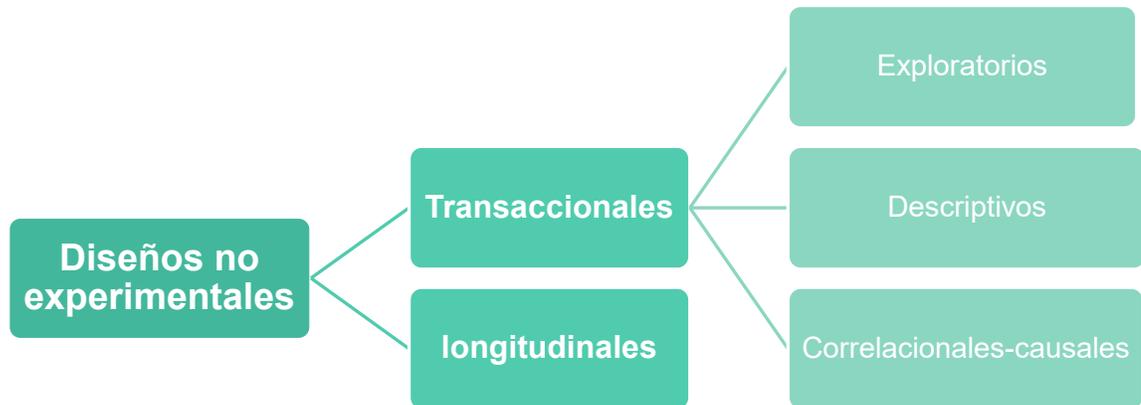


Figura 9. Clasificación de los diseños no experimentales
Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Los diseños transeccionales o transversales, son aquellos en los que la recopilación de información o de datos, se da en un momento único; mientras que los diseños no experimentales longitudinales, son aquellos en los que la recolección de la información o de los datos se realiza en diferentes momentos, con la intención de realizar inferencias respecto a la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos.

Hasta este punto, la investigación se consideró un diseño no experimental y transversal.

En este tipo de diseño, se contemplan tres clasificaciones relativas al alcance de la investigación, éste se encuentra en gran medida clasificado por los diferentes factores que puedan incidir en ésta como lo son: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, sin embargo, es importante aclarar que ninguno de estos tipos de factores es mejores unos que otros, sino en cambio, el alcance depende esencialmente del propósito que se plante desde un inicio para la investigación.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios exploratorios, se fundamenta en el propósito de estudiar fenómenos y problemas nuevos, desconocidos o poco estudiados, preparan el terreno y anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales, o explicativos.

Los estudios descriptivos, son aquellos que consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, miden conceptos y definen variables.

Los estudios correlacionales se basan en investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, en dónde mide la relación de las variables en términos estadísticos.

Los estudios explicativos, se llevan a cabo en aquellas investigaciones en las que se plantea como propósito establecer las causas de los sucesos, problemas o fenómenos que se estudian.

Considerando la clasificación anterior, se tiene que, esta investigación es de tipo correlacional, ya que se desean asociar las variables involucradas en el tema de la empleabilidad, y con ello determinar la relación de las mismas.

Hipótesis de investigación.

Existe una relación entre la empleabilidad de las empresas, con los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los futuros egresados de educación superior.

Hipótesis nula.

No existe una relación entre la empleabilidad de las empresas con los factores individuales, circunstancias personales y factores externos, que presentan los futuros egresados de educación superior.

Selección de la Muestra

Para la selección de la representación de la población a la cual se consideró para la recolección de los datos y de la generalización de la información, se optó por elegir el tipo de muestra no probabilística o dirigida, esto debido a que el tipo de muestra se realizó a una determinada población en la que su elección no es determinada por una probabilidad, sino que, depende de aquellas características y contextos propias de la investigación.

Estas características propias de la investigación aplicada a los estudiantes fueron, aquellos jóvenes que se encuentran próximos a egresar, que desean incursionar al mundo laboral, y que corresponden a un nivel de estudios universitarios, pero que además se encuentren próximos a egresar de tres instituciones educativas de superior del estado de Durango (México), que fueron la Universidad Tecnológica de Durango, la Universidad Politécnica de Durango y el Instituto Tecnológico de Durango.

Tomando en cuenta la población de los empleadores se consideraron las características de aquellas empresas que contemplaran la empleabilidad de recién

egresados, o la ocupación de algunos residentes que se encuentren próximos a incursionar en el mercado laboral, y que además, pertenezcan a la ciudad de Durango.

Los participantes, fueron 143 estudiantes de educación superior próximos a egresar del Instituto Tecnológico de Durango, de la Universidad Tecnológica de Durango y de la Universidad Politécnica de Durango, pertenecientes a las carreras con mayor demanda en la localidad, que fueron ingeniería Industrial, Mecatrónica, Sistemas Computacionales, Desarrollo de Software, Redes y comunicaciones, Tecnologías de la información, Energías Renovables, Administración, Desarrollo de Negocios y Desarrollo e Innovación Empresarial , además, contemplan la inmersión laboral inmediata a su egreso.

Instrumento de medición

Para la construcción del instrumento de medición, se considera la recomendación que diversos autores proporcionan como parámetros establecidos en una investigación cuantitativa, y para definirlos en este apartado se abordará la descripción que realizan, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en donde, se refiere a que todo instrumento debe contener tres elementos: confiabilidad, validez, y objetividad.

Construcción del instrumento.

Se desarrolló un instrumento para ser aplicado tanto a estudiantes como a empleadores, en dónde el primer cuestionario se redactó en primera persona y contemplaba la finalidad de identificar la percepción en los estudiantes respecto a los factores individuales y externos que miden la empleabilidad, y para el caso de los empleadores se realizó la redacción en tercera persona y buscaba la finalidad de medir la percepción de los empleadores respecto a que factores de la empleabilidad son más importantes de considerar para la empleabilidad. El cuestionario dirigido a los estudiantes se le efectuaron las pruebas de validez por consulta a expertos y confiabilidad por alfa de Cronbach a través de una prueba piloto. Y para el caso de los empleadores tomando en cuenta que es el mismo cuestionario, y únicamente se redacta de forma diferente, solamente se calculó el alfa de Cronbach a los cuestionarios en su aplicación final.

Para la construcción del cuestionario se ha transitado a la definición de las variables, luego las dimensiones o componentes, enseguida los indicadores y finalmente la construcción de los ítems, lo que dio pie a un cuestionario de preguntas cerradas, debido a que éstas son más fáciles de codificar, analizar, se reduce la ambigüedad, y favorece las comparaciones entre las respuestas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La escala Likert, de acuerdo con Namakforoosh (2000, como se citó en Echauri & Sandoval, 2014) es un método de recopilación de datos y el más conocido en ciencias sociales y humanas. Este método posibilita la obtención de información

variada sobre los sujetos, desde datos muy objetivos y específicos, hasta información más compleja y subjetiva que requiere una mayor elaboración de la persona interrogada, como son sus percepciones, actitudes, representaciones, preferencias, opiniones, a las que se accede a través de “lo dicho” o la expresión de la persona (Echauri & Sandoval , 2014).

Algo que destaca en los ítems de escala Likert es que las opciones de respuesta son fijas para todas las preguntas y todas tienen designado un peso o valor similar o equivalente. Generando la probabilidad de acuerdo o desacuerdo con cualquiera de las series de ítems favorables o desfavorables, con respecto a un objeto, varía directamente con el grado de actitud del individuo (Echauri & Sandoval, 2014), por tal motivo se ha considerado la construcción del cuestionario empleando la escala tipo Likert, y se consideraron 4 valores que se asignaron al cuestionario, en dónde el peso destinado a estos valores fueron el valor 1 es nunca, el valor 2 es rara vez, el 3 es casi siempre y el 4 es siempre, todo esto para el caso del cuestionario aplicado a los estudiantes que se encuentran próximos a egresar de educación superior, en el caso del cuestionario dirigido a los empleadores de las diferentes empresas de la localidad, se utilizó la escala de, muy importante con un valor de 4, puede ser importante con valor de 3, poco importante con 2, y es irrelevante con un valor de 1, en donde luego de esta escala se obtuvo el resultado que muestra la Tabla 1.

Tabla 1.
Desarrollo de ítems para el cuestionario de empleabilidad para estudiantes y empleadores.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Empleabilidad	Factores individuales	Habilidades y atributos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20
		Salud y bienestar	21, 22, 23 y 24
		Búsqueda de empleo	25, 26, 27 y 28
		Adaptabilidad y movilidad	29, 30, 31, 32, 33 y 34
	Circunstancias personales	Circunstancias del hogar	35, 36, 37, 38 y 39
		Cultura del Trabajo	40 y 41
		Acceso a recursos	42, 43, 44 y 45
	Factores externos	Factores de la demanda	46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52
		Otros factores habilitantes	53, 54, 55, 56, 57, 58 y 59

El cuestionario quedó estructurado con un total de 59 ítems, 34 de ellos corresponden a la primera dimensión, los siguientes 11 corresponden a la dimensión de circunstancias personales y los últimos 14 a la de factores externos.

Confiabilidad y Validez del cuestionario para estudiantes.

La confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento de medición origina resultados consistentes y coherentes en la muestra.

La validez se refiere en cambio a el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir, demostrando que el instrumento refleja el concepto abstracto mediante sus indicadores empíricos.

La objetividad hace referencia al grado en que el instrumento es o no permeable a la influencia de los sesgos, y tendencias de los investigadores que lo administran y califican e interpretan.

Para determinar la validez del instrumento, se requiere incluir los términos de contenido, amplitud y si es que tuviese componentes.

La validez del contenido, hace referencia al grado en el que un instrumento refleja el dominio del contenido que representa la variable o variables a medir, y por lo general, este dominio esta establecido por la teoría y los antecedentes. (Hernández- Sampieri & Mendoza, 2018).

Por otro lado, Samuel Messick (1989 como se citó en Barraza, 2007), quien es considerado uno de los expertos en el estudio de la validez, define el concepto de la siguiente manera:

La validez es un juicio evaluativo global del grado en el que la evidencia empírica y la lógica teórica apoyan la concepción y conveniencia de las inferencias y acciones que se realizan basándose en las puntuaciones que proporcionan los test u otros instrumentos de medida (p. 19).

Es por ello que, en la presente investigación se ha realizado la propuesta que realiza Barraza (2007), para determinar la validez del instrumento a medir en términos del contenido, en donde la sugerencia que realiza consiste en un procedimiento para realizar la consulta a expertos, la cual fundamenta con una amplia concentración y análisis de diferentes autores estudiosos en el tema, proponiendo el siguiente procedimiento a seguir para efectuar la consulta a expertos sustentada en los supuestos básicos de que la validez puede ser caracterizada

desde un continuo que va de débil a aceptable y de aceptable a fuerte, así mismo, se basa en la idea de que, esta consulta a expertos es empleada para determinar si los ítems representan o no de manera adecuada el constructo que se desea medir.

Se realizó el formato para evaluación de la consulta a expertos propuesta por Barraza (2007), que ha sido adaptada para revisar la validez del constructo de empleabilidad bajo la perspectiva del modelo amplio de la Empleabilidad que sustentan los autores McQuaid y Lindsay (2005).

Paso 1. En dicho procedimiento, el primer paso consiste en elaborar el instrumento y la escala que establece Barraza (2007). Se obtuvo lo siguiente:

Validez de los factores de empleabilidad.

El presente cuestionario persigue como objetivo lograr identificar algunos de los factores tanto individuales, personales y externos, que los estudiantes próximos a egresar y empleadores consideran relevantes para la empleabilidad.

Indicaciones: Juzgue cada ítem o reactivo de manera individual comparando el contenido del ítem con el contenido de la dimensión de estudio.

Para evaluar utilice la siguiente escala:

- 0 el ítem no pertenece a la dimensión de estudio.
- 1 el ítem probablemente no pertenece a la dimensión de estudio.
- 2 el ítem probablemente sí pertenece a la dimensión de estudio.
- 3 el ítem sí pertenece a la dimensión de estudio.

Primera dimensión de estudio: Factores Individuales

Los Factores individuales se refieren a todas aquellas habilidades y atributos que posee una persona y que se encuentran relacionadas con la empleabilidad. El

siguiente listado describe una serie de situaciones en las que un estudiante que se encuentra próximo a ingresar al mundo laboral y los empleadores, perciben según el momento y según cada situación como factores determinantes para la empleabilidad (Tabla 2).

Evalúe de manera individual cada ítem para determinar si pertenece o no a la dimensión de estudio llamada “factores individuales”.

Tabla 2.
Factores individuales.

Ítem	(0) no pertenece	(1) probablemente no pertenece	(2) probablemente sí pertenece	(3) sí pertenece
Expreso mi opinión de manera apropiada y defendiendo mi punto de vista				
Mantengo una actitud positiva frente a la oportunidad de trabajar mostrando voluntad y disposición				
Me encuentro muy motivado (a) para incorporarme en el ámbito laboral				
Soy muy responsable en mis tareas y así continuaré en mi vida laboral				
Domino las habilidades básicas como son el manejo de las TIC, las matemáticas, comprensión lectora, etc.				
Mi dominio del lenguaje inglés es bastante bueno.				
Soy capaz de iniciar cualquier trabajo o proyecto por mi mismo (a).				
Alcanzo lo que me propongo, me esfuerzo en la búsqueda de soluciones.				
Presento una actitud de control en mi conducta, asumiendo la responsabilidad de hacer que sucedan las cosas.				
Me gusta efectuar el trabajo en equipo				
Soy una persona muy colaborativa y disfruto de ello.				
Se me facilita tomar decisiones cuando tengo que elegir una opción de distintas alternativas.				
Tengo la habilidad para expresar lo que deseo.				
Se me facilita expresar lo que siento.				
Soy capaz de relacionarme y de interactuar con la demás gente.				
Tomo el control de las decisiones afectadas por mi organización personal.				
Soy asertivo (a) a la hora de identificar un problema y elegir la mejor alternativa para resolverlo.				
Suelo ser innovador (a) en mis ideas y propuestas.				
Soy muy receptivo (a) para adquirir experiencia laboral.				
Soy apegado a las instituciones que he pertenecido y eso reflejará mi apego hacia el trabajo.				

Ítem	(1) no pertenece	(1) probablemente no pertenece	(2) probablemente sí pertenece	(3) sí pertenece
Mis calificaciones y logros obtenidos en la escuela son favorables.				
Mi estado físico se encuentra en buenas condiciones.				
Cuento con un estado mental saludable.				
Presento buenos antecedentes médicos.				
Mi capacidad física es óptima para cualquier trabajo físico.				
Tengo la habilidad de utilizar eficazmente los recursos y servicios de búsqueda e información para conseguir empleo				
Tengo la capacidad para elaborar un buen currículum vitae.				
Soy capaz de transmitir una buena presentación en mi currículum vitae.				
Tengo la capacidad de desempeñarme favorablemente en las entrevistas de trabajo.				
Tengo plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.				
Soy adaptable a cualquier condición, lo que me permitirá adaptarme a cualquier punto de trabajo que me asignen.				
Tengo la disponibilidad de cambiar de residencia, si así lo exige un empleo.				
Soy flexible para negociar mi salario.				
Puedo trabajar en el horario que me soliciten.				
Tengo los conocimientos del trabajo que deseo solicitar o solicito				

Segunda dimensión de estudio: *Circunstancias Personales*

Las circunstancias personales se refieren a todos aquellos factores contextuales socioeconómicos y que a su vez pueden ser relacionados con algunas circunstancias sociales y del hogar de cada persona. Considerando que esto puede afectar la capacidad, voluntad o presión social, para que un individuo logre aprovechar una oportunidad de empleo.

El siguiente listado que muestra la Tabla 3 representa diferentes escenarios en los que se adquiere una percepción como estudiantes próximos a egresar respecto a la empleabilidad.

Tabla 3.
Circunstancias Personales.

Ítem	(2) no pertenece	(1) probablemente no pertenece	(2) probablemente sí pertenece	(3) sí pertenece
Mi estructura familiar es aceptable socialmente.				
Tengo una responsabilidad económica con la familia				
En mi familia se propicia un compromiso emocional.				
Dedico tiempo a un miembro de mi familia o a toda mi familia.				
Tengo la posibilidad de acceder a una vivienda digna.				
Mi familia considera muy importante la obtención de un trabajo.				
La sociedad en la que me desenvuelvo valora el trabajo de las personas.				
Tengo acceso a cualquier tipo de transporte.				
Mi situación económica es estable.				
En mi familia gestionamos adecuadamente los ingresos y deudas.				
Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi entorno.				

Tercera dimensión de estudio: *Factores Externos*

Los factores externos son aquellos que influyen en la empleabilidad de una persona, mediante las condiciones de la demanda laboral y la habilitación de apoyo para los servicios públicos relacionados con el empleo.

El listado que se presenta a continuación en la tabla 4, muestra algunas situaciones en las que los estudiantes que se encuentran próximos egresar y que además se son próximos a ingresar al mundo laborar perciben como factores determinantes para la empleabilidad.

Tabla 4.
Factores Externos.

ÍTEM	(3) no pertenece	(1) probablemente no pertenece	(2) probablemente si pertenece	(3) si pertenece
El nivel de competencia asignado por la empresa afecta la contratación.				
Las remuneraciones y las condiciones de trabajo afectan la facilidad de contratación.				
La cantidad de vacantes de una organización, son determinantes para la empleabilidad.				
Los procesos de reclutamiento que establecen algunas empresas facilitan u obstaculizan la contratación.				
Las empresas utilizan las redes sociales informales para reclutar empleados.				
La estabilidad y el prestigio de una empresa determinan sus políticas de contratación.				
La ubicación de los mercados locales frente a los mercados industriales, contribuyen en la empleabilidad.				
Las medidas de transición entre escuela y empresa contribuyen a la contratación.				
La aparición de nuevos competidores en una empresa o el cambio en nichos de mercado, repercuten en la asignación de empleos.				
Las políticas de la empresa sobre la experiencia laboral influyen en la contratación.				
Las jornadas de trabajo de una empresa influyen en la contratación.				
Las políticas laborales de la empresa influyen en la contratación.				
La institución o Universidad de procedencia influye en la empleabilidad de un sujeto.				
La carrera profesional elegida repercute en la empleabilidad.				

Paso 2. Una vez que se elaboró el instrumento, se procedió a solicitar su llenado a los expertos, en dónde se consideró la sugerencia del autor, de mínimo 6 aportaciones aún y cuando se obtuvieron otras dos más, y tomando como expertos a docentes con nivel de doctorado y que se desenvuelven en el mismo campo disciplinario en donde se realiza la investigación, tal y como lo sugiere también el autor.

Paso 3. Después de recaudar la información proporcionada por los expertos se determinó la media de cada ítem, y se siguió la sugerencia del autor para

este paso, en donde propone que si la medida es menor a 1.5, el ítem debe ser eliminado.

Paso 4. Como último paso se procedió a interpretar cada ítem según el valor de la siguiente escala:

- De 1.6 a 2.0 se considera que presenta una validez débil.
- De 2.1 a 2.5 se considera que presenta una validez aceptable
- De 2.6 en adelante se considera que presenta una validez fuerte.

Aplicando la propuesta anterior se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 5.
Resultados de la Validez del instrumento de los estudiantes y empleadores .

Nº de ítem	Puntuación	Escala de validez
1,20,24,25,37,51	De 1.6 a 2.0	Validez débil
7,9,13,15,21,22,23,26,29,35,36,38,39,41,43,52,53,55	De 2.1 a 2.5	Validez aceptable
2,3,4,5,6,8,10,11,12,14,16,17,18,19,27,28,30,31,32,33,34,40,42,44,45,47,48,49,50,54,56	De 2.6 a 3	Validez fuerte

Lo que a su vez, arrojó un promedio final de 2.6 para todos los ítems, permitiendo inferir que el procedimiento de la consulta a expertos, ha proporcionado un resultado para la validez del cuestionario como validez fuerte.

El desarrollo del proceso que propone Barraza (2007), permitió concretar la construcción del instrumento de medición considerando el criterio de la validez del contenido.

En lo que se refiere a la validez del criterio, ésta es considerada como aquella que se encuentra dada por la comparación de los resultados con los de algún otro criterio externo que pretendiera medir lo mismo. Y la obtención de esta validez se obtiene al correlacionar las puntuaciones resultantes de aplicar el instrumento con la

puntuación obtenida por otro criterio externo que persigue el mismo resultado. Sin embargo, en este trabajo este punto se realizará más adelante.

Estadísticas de fiabilidad cuestionario.

Una vez que se obtuvo la validez del cuestionario con un nivel de confiabilidad muy aceptable, se procedió a realizar la aplicación de una prueba piloto en el cuestionario dirigido a los estudiantes, y considerando la recomendación que realiza García, Reding y López (2013) de incluir entre 30 y 50 participantes en una muestra de estudios pilotos, con los atributos que se desean medir en la población objetivo, se aplicó el cuestionario a 33 jóvenes que se encontraban próximos a egresar, o que eran recién egresados, con lo que fue posible realizar el análisis estadístico del coeficiente alfa de Cronbach, esta medida de consistencia desarrollada por Cronbach requiere únicamente una administración del instrumento de medición.

La interpretación del coeficiente de Cronbach que considera Garson (2013, como se cita en Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), establece que .60 es aceptable para propósitos exploratorios y .70 para fines confirmatorios, resultando .80 bueno para un alcance explicativo.

Con base a lo anterior, se expresa en la tabla 6, el resultado obtenido por las dimensiones de Factores individuales, Circunstancias personales y Factores externos.

Tabla 6.
Resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach de prueba piloto.

Dimensión	Alfa de cronbach	N de elementos
Factores Individuales	.797	34
Circunstancias personales	.507	11
Factores externos	.681	14

Se tomó la decisión de no eliminar ninguno de los ítems a pesar de que el resultado que arroja el estadístico de alfa de Cronbach en la segunda dimensión de circunstancias personales resultó bajo, debido a que por un lado, se busca analizar la relación entre los elementos que se consideran en la hipótesis de investigación, y por otro lado, se pudo observar que al efectuar esta prueba estadística al total de los encuestados, se incrementó el coeficiente de manera más significativa.

Pruebas de fiabilidad de los cuestionarios de estudiantes y empleadores.

Se efectuó la prueba estadística de fiabilidad de alfa de Cronbach luego de aplicar la encuesta a 144 estudiantes, dando como resultado los valores de la tabla 7.

Tabla 7.
Resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach de encuesta a estudiantes.

Dimensión	Alfa de cronbach	N de elementos
Factores Individuales	.907	34
Circunstancias personales	.667	11
Factores externos	.881	14

Se observa en la tabla que existe un claro incremento en cada dimensión en el resultado de la confiabilidad del instrumento, y resulta evidente destacar el incremento que refleja la segunda dimensión de Circunstancias personales, presentando un coeficiente de .667, por encima del .507 que resultó en la primer prueba de confiabilidad, en donde resulta oportuno mencionar que según Cronbach (1984, como se citó en Macías, 2011) en lo general un valor de .65 se considera como un valor aceptable.

Es oportuno mencionar que al aplicar la misma prueba de coeficiente de alfa de Cronbach en la encuesta de los empleadores para la primer dimensión correspondiente a los factores individuales resultó un alfa de cronbach de .907, para la segunda dimensión de circunstancias personales fue de .667 y para la dimensión de factores externos arrojó un alfa de Cronbach de .810.

Por lo que, considerando los últimos resultados del coeficiente de alfa de Cronbach del constructo que es la que indica que tan bien, un instrumento representa y mide un concepto teórico (Babbie, 2017; Johnson & Morgan, 2016; y Sawilowsky, 2006; como se citó en Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), es posible determinar que el instrumento que se desarrolló presenta una confiabilidad aceptable.

Acercamiento a los empleadores

Dado que el concepto de empleabilidad como tal, no es muy reconocido en México, se decidió llevar a cabo una entrevista con los empleadores para identificar si

reconocían este concepto con sus particularidades que muestra el modelo que se pretendía utilizar en la investigación.

Dicha exploración fue llevada a cabo mediante la aplicación de una entrevista, que permitió indagar en el lugar en el que se realizaría la investigación, es así, que se eligió emplear como herramienta la entrevista semi-estructurada de 8 preguntas abiertas, la cual fue aplicada a siete empleadores de la ciudad de Durango.

Esto permitió contextualizar la información recabada y de alguna manera validar el modelo amplio de empleabilidad contextualizada y formalizado, para así poder realizar la construcción de los cuestionarios empleados en la presente investigación.

La categorización apriorística que se realizó es la propuesta por Cisterna (2005), integrando los siguientes elementos descritos y expuestos en la tabla 8.

Tabla 8.
Construcción de categorías y subcategorías apriorísticas.

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Identificar la percepción de las características empleables más significativas para algunos empleadores de la localidad de Durango.	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de actitudes personales en los estudiantes próximos egresar.	Actitudes Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva • Actitud proactiva • Actitud interesada • Actitud de colaboración • Actitud asertiva • Actitud racional • Empatía
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de habilidades en los estudiantes próximos egresar.	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Sociales • Habilidades de comunicación • Habilidad para aprender • Destreza psicosocial

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de actitudes frente al trabajo en los estudiantes próximos egresar.	Actitudes frente al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición • Deseo de trabajar • Responsabilidad • Seriedad • Deseo de Superarse • Decisivo
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de conocimientos en los estudiantes próximos egresar.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en nuevas herramientas • Conocimientos en el idioma inglés • Conocimientos básicos
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de factores personales en los estudiantes próximos egresar.	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Situación económica (acceso a transporte) • Estabilidad familiar • Salud mental • Salud física • Salud emocional • Aspecto físico y personal
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de características laborales en los estudiantes próximos egresar.	Características Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes laborales • experiencia laboral
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de factores de desempeño situacional en los estudiantes próximos egresar.	Factores de desempeño situacional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de convencimiento • Capacidad de desempeño en la entrevista • Capacidad de comportamiento corporal y verbal en la entrevista • Seguridad • Confianza • Seriedad
	Analizar la percepción de los empleadores en la importancia de la adquisición de factores externos en los estudiantes próximos egresar.	Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> • Institución educativa de procedencia • Actividad religiosa • Actividad de pasatiempos (Hobbies)

Fuente Cisterna (2005),

Constructo temático: Empleabilidad

Problema de investigación: el desconocimiento de las características empleables que demandan algunas empresas locales, necesarias en los estudiantes próximos a egresar del nivel de licenciatura.

Pregunta de investigación: ¿Cómo influyen algunas de las características que muestren los futuros profesionistas en la empleabilidad local?

Al realizar la selección de la información se consideró la pertinencia, relevancia y frecuencia de los datos proporcionados por los 7 informantes de las diferentes empresas de la localidad de Durango, en donde fue posible obtener la siguiente información de la tabla 9.

Tabla 9.
Selección de información

Subcategoría	Descripción	Ejemplo	Frec.
Proactividad	Es tomar la iniciativa sobre su propia vida y que trabajen en función de aquello que creen puede ayudarlos a estar mejor.	"Es muy importante la proactividad en un chico y que no tenga que esperar que le digan para poderlo hacer"	4
Iniciativa	Se refiere al poder tomar el control de iniciar por el mismo alguna decisión o alguna tarea en específico.	"les falta iniciativa, y seguridad, y no proponen ideas nuevas, y vienen con la idea de que les digan solo que hacer"	5
Gusto por lo que hacen	Se refiere al hecho de que los jóvenes disfruten lo que hacen o que desean hacer	"que muestren gusto por lo que hacen".	4
Ganas de aprender	Los empleadores consideran que los postulantes deben mostrar interés y ganas por querer aprender	"requieren la habilidad para meterse en el papel y aprender"	3
Responsabilidad	La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decir algo.	"piden mucho permiso y juegan mucho, les falta seriedad y responsabilidad"	3
Conocimientos o habilidades específicas	Consideran importante el conocimiento de algún software o herramienta específica.	"el manejo de algunos sistemas de diseño, sistemas de calidad"	3
Idioma inglés	Manifiestan el desarrollo de este tipo de conocimiento y que de verdad lo dominen.	"La preparación del idioma ingles"	3

Subcategoría	Descripción	Ejemplo	Frec.
Disposición	Es expresada como la voluntad por efectuar alguna tarea o trabajar en algún tiempo determinado.	“Disponibilidad del postulante y las ganas que muestre”	3
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo representa uno de los puntos relevantes a considerar para los empleadores.	“Dentro de las habilidades fijate que el trabajo en equipo es básico con nosotros”	3
Objetividad	Que sean objetivos con lo que desean o quieren.	“que tengan visión a largo plazo”.	3
Compromiso	Se refiere a que los egresados deben mostrarse comprometidos con el trabajo y ser responsables de lo que hacen y como lo hacen.	“compromiso y entrega con la empresa”	2
Comunicación	Lo consideran como la manera de expresar lo que piensan, sienten, quieren y hasta lo que deben efectuar pero verbalmente entendible y apropiado.	Son cruciales las habilidades de comunicación desde expresar los problemas, ser claros y concisos “	2
Convivencia	Lo indican como la manera en que los jóvenes interactúan y se relacionan con otras personas.	“Muestran mucha resistencia a la colaboración y a la convivencia”	2
Trabajo bajo presión	Se refiere al control de su nivel de concentración y objetividad para lograr lo que se desea aún y cuando se ejerza bajo presión.	“fijate que el trabajo en equipo es básico con nosotros, el trabajar bajo presión, el tener disposición del tiempo”.	1
Destreza psicosocial	Se refiere a ciertas aptitudes psicosociales y psicoemocionales que les permitan involucrarse a un buen ambiente laboral.	“considero que es de mucha importancia que tengan mucha destreza psicosocial”	1
Liderazgo	En este punto se considera importante que los jóvenes sepan trabajar para conseguir objetivos y logros con perspectivas de influencia hacia otros colaboradores.	“el enfoque hacia el proceso o hacia el logro es una de las cosas que se valoran mucho”	1
Que le gusten los retos	Refiere a la seguridad y confianza para enfrentar problemas y sobretodo para efectuar nuevas tareas o nuevas encomiendas.	“es importante que no tengan miedo de hacer las cosas, ni a los retos, y que no sean conformistas”.	1
Colaboración	Se refiere a el hecho de ayudar en actividades o sucesos que no estén establecidos dentro de los que son su responsabilidad.	“hay unos se resisten a cooperar o hacer mas cosas”	1

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que se obtuvieron 18 categorías de las cuales presentaron una mayor frecuencia las relacionadas con iniciativa, proactividad, gusto por lo que hacen, ganas de aprender, responsabilidad, conocimientos o habilidades específicas, idioma inglés, trabajo en equipo y objetividad.

Al analizar los resultados de las entrevistas se resume lo siguiente:

- La mayoría de las empresas en más de dos ocasiones coinciden en que dentro de las características que más se requiere en un futuro empleado que es recién egresado, es la proactividad, en ella se engloba la mayoría de las expresiones que realizan los empleadores, así mismo consideran que es relevante la iniciativa, trabajo en equipo, seguridad, confianza, comunicación, convivencia, compromiso, ganas de hacer las cosas, lo cual puede estar relacionado con la motivación, la disposición, el interés, la responsabilidad, la objetividad, el conocimiento de alguna herramienta o software y el dominio del idioma inglés. Es evidente observar que estas características son mucho más significativas que las habilidades, y esto es porque en su mayoría las empresas muestran la misma opinión respecto a que en la escuela se les enseña lo indispensable, pero en el ámbito laboral se les capacita y prepara de cualquier manera para perfeccionar esos conocimientos.
- Con un poco menos de frecuencia, pero también presente en lo que expresan los empleadores coinciden en que es necesario que los recién egresados que desean ingresar al mundo laboral muestren algunas otras características como lo es la colaboración, el interés, destreza psicosocial, liderazgo, trabajo bajo presión, gusto por enfrentar retos, actitud de servicio, y que muestren visión a largo plazo; que aunque cabe decir que estas características no resultaron muy frecuentes entre los empleadores, quienes lo indicaban lo consideraban como algo fundamental.

-
- Un punto importante que se logró detectar mediante las entrevistas, fue relacionado con la gran importancia de la detección oportuna de actitudes, en donde por lo general las empresas más grandes y consolidadas que aplican filtro de detección de estas actitudes y de algunos comportamientos, obtienen un mejor resultado en la selección de su personal, y aquellas empresas pequeñas que no tienen estos filtros en su selección consideran que una mala actitud detectada en algún empleado es un factor detonante para su despido, sin embargo, no les es posible detectar estas actitudes con una simple entrevista y la revisión del currículum.
 - Dentro de las mentalidades o actitudes menos aceptadas por los empleadores se encuentran la falta de responsabilidad, compromiso, entrega y el sentido de arrogancia y de creer que todo lo saben y todo lo merecen, y realizan un especial énfasis en los actuales jóvenes que muestran mayor inestabilidad, inconformidad, y que no les convence nada.

Dentro de los aspectos igualmente relevantes que sobresalieron en las entrevistas, hacen referencia por lo general, a que dentro de los aspectos personales los empleadores no los consideran tanto, o los consideran como parte del proceso, sin embargo, estos aspectos no influyen en la toma de decisión para reclutar un postulante.

Dentro de los factores externos que expresaron algunos empleadores se puede considerar el hecho de que algunas empresas empiezan a tener preferencia por ciertas instituciones educativas y por los recién egresados de las mismas, en donde el informante 6 expresó “los estudiantes de cierta Universidad tienen mayor preparación, tanto en inglés como en el manejo de herramientas tecnológicas que empleamos en

la empresa”, así mismo, consideran que el vínculo entre instituciones y empresas le permite captar personal idóneo, lo que puede deberse en gran medida a la sobre oferta de trabajo que actualmente presenta el estado de Durango.

La exploración contextualizada deja de manifiesto que es posible contrastar lo que proponen los autores MacQuaid y Lindsay (2005), para la construcción del cuestionario, ya que los resultados de esta exploración consideran los factores individuales, circunstancias personales y factores externas que se abordan en el modelo amplio de la empleabilidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Este capítulo comprende el análisis de los datos recaudados mediante su caracterización en el trabajo de campo que se llevó a cabo en la presente investigación, así mismo, se presenta el análisis descriptivo, seguido del análisis inferencial y finalizando con el análisis correlacional de los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

Caracterización de la muestra

La población a la que se enfoca la presente investigación se centra principalmente en dos grupos, el primer grupo al que se enfoca corresponde al de los estudiantes y la segunda parte es centrada en algunos empleadores de la localidad de Durango, para lo cual, se describen detalladamente las características a considerar en los párrafos siguientes para cada grupo de sujetos de estudio.

Estudiantes.

Se encuestó a un total de 144 estudiantes por egresar y algunos ya egresados pero que aún se encontraban cursando alguna asignatura, de nivel superior, pertenecientes al Instituto Tecnológico de Durango (ITD), Universidad Politécnica de Durango (UNIPOLI) y Universidad Tecnológica de Durango (UTD), de los cuales fueron 39, 34 y 71 participantes respectivamente.

Variables de contexto académico.

Considerando las variables académicas de la investigación, se presenta a continuación algunos de los datos obtenidos a partir de los participantes.

La siguiente tabla 10, muestra las instituciones educativas que participaron en la recopilación de las encuestas.

Tabla 10.
Instituciones educativas de procedencia o actual.

Institución de procedencia	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITD	39	27.1	27.1
UTD	71	49.3	76.4
UNIPOLI	34	23.6	100.0
Total	144	100.0	

Se aprecia una mayor participación de estudiantes egresados y por egresar de la Universidad Tecnológica de Durango.

La situación académica de los participantes se expresa en la tabla 11.

Tabla 11.
Situación académica .

Situación académica	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Prácticas profesionales	18	12.5	13.9
Por egresar	113	78.5	92.4
Egresado	11	7.6	100.0
Total	144	100.0	

En donde se destaca que el 7.6 % de los participantes egresados y en conjunto con el 18% que se encuentra realizando sus prácticas profesionales, han iniciado ya su inmersión al mercado laboral o se encuentran en proceso de hacerlo.

Considerando la preparación profesional de los participantes, se desglosa en la tabla 12, la clasificación de los participantes tomando en cuenta su carrera universitaria.

Tabla 12.
Carrera Universitaria.

Carrera universitaria	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresarial, Administración, Comercio o relacionada	8	5.6	5.6
Industrial, Mecatrónica, Energías Renovables, relacionadas	76	52.8	58.3
Tecnologías de la información	60	41.7	100.0
Total	144	100.0	

El mayor número de participantes pertenecen a las carreras de Industrial, Mecatrónica, Energías renovables, Tecnologías de la información y algunas otras relacionadas con estas mismas carreras.

Variables sociodemográficas.

Tomando en cuenta algunas variables sociodemográficas dentro de la investigación, se tienen como resultado algunas de las siguientes categorías.

La edad que presentaron los participantes se expresa en la tabla 13.

Tabla 13.
Edad .

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19 - 21	58	40.3	40.3
22-24	67	46.5	86.8
25-27	15	10.4	97.2
28 -30	4	2.8	100.0
Total	144	100.0	

Del total de la población analizada, la mayoría se encuentra entre los 19 y 24 años de edad con un 86%, indicando que son los estudiantes que en su mayoría se encuentran próximos a egresar.

Considerando el género se obtuvo el resultado que muestra la Tabla 14.

Tabla 14.
Género.

Género	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	98	68.1	68.1
Mujer	46	31.9	100.0
Total	144	100.0	

Observando que en su mayoría la población analizada pertenece al género masculino con un 68.1%.

Empresas.

Se aplicó el cuestionario a un total de 30 empresas de las cuales solo se obtuvo respuesta de 22 de ellas, las características de estas empresas son que pertenecen a la localidad de Durango Dgo., de diferente giro empresarial, tales como de servicios, manufacturera, industrial y además son las empresas que en su mayoría reclutan a profesionales recién egresados o que cuentan con residentes o jóvenes realizando sus prácticas profesionales, encontrándose próximos a egresar.

Variables del perfil de la empresa.

Considerando algunas variables sociodemográficas para la encuesta dirigida a los empleadores de la localidad de Durango, destacan las que se mencionan en los párrafos posteriores.

El tamaño de la empresa es la primer variable considerada, y esta se efectúa considerando que la clasificación de la misma depende del número de personal de planta ocupado (pequeña de 11 a 50 personas, mediana de 5 a 250 y grande más de 200 personas), teniendo los resultados que son expresados en la tabla 15.

Tabla 15.
Tamaño de la empresa.

Tamaño de la empresa	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pequeña	4	18.2	18.2
Mediana	10	45.5	63.6
Grande	8	36.4	100.0
Total	22	100.0	

A simple vista es posible observar que las empresas que se encuestaron fueron en su mayoría de tamaño medianas y pequeñas con un 81.9% del total de las mismas.

Otra de las variables consideradas en la encuesta dirigida a los empresarios es la de la antigüedad de la empresa, obteniendo los resultados de la tabla 16.

Tabla 16.
Antigüedad de la empresa.

Antigüedad de la empresa	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 3 años	2	9.1	9.1
4 a 8 años	2	9.1	18.2
9 a 13 años	5	22.7	40.9
Más de 14 años	13	59.1	100.0
Total	22	100.0	

Los resultados obtenidos en la encuesta permiten observar que en su mayoría las empresas muestran una antigüedad de mas de 14 años con un 59% de frecuencia mayor que el resto.

El giro de la empresa corresponde a la última de las variables consideradas, obteniendo como resultado la siguiente clasificación que muestra la tabla 17.

Tabla 17.
Giro de la empresa.

Giro de la empresa	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Otra	2	9.1	9.1
Comercial	1	4.5	13.6
De servicio	8	36.4	50.0
Manufacturera	11	50.0	100.0
Total	22	100.0	

Haciendo evidente que el giro de la empresa más frecuente fue el de las empresas manufactureras y de servicio representando un 86.4% entre ambas.

Análisis descriptivo

Con la finalidad de conocer la tendencia de los datos y/o valores obtenidos para las variables analizadas, se presenta a continuación el análisis descriptivo que comprende la distribución de frecuencias de cada variable, la media como parte de una medida de tendencia central que proporciona valores medios de la distribución, permitiendo ubicar a la muestra en la escala de medición, así mismo, se describe la desviación estándar, para conocer cuánto se desvía un valor de la media; lo anterior es expresado por cada variable y considerando los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los alumnos y a los empleadores.

Alumnos.

Para llevar a cabo el análisis descriptivo de las variables, se determinaron algunos de los valores obtenidos por el análisis de las dimensiones de Factores Individuales, Circunstancias Personales y Factores externos, individualmente.

Tomando en cuenta la dimensión de Factores Individuales, se obtuvo el resultado que puede ser observado en la tabla 18.

Tabla 18.
Estadísticos descriptivos de la dimensión de Factores individuales.

ÍTEMS	N	\bar{x}	s
Expreso mi opinión de manera apropiada defendiendo mi punto de vista	144	3.45	.540
Mantengo una actitud positiva frente a la oportunidad de trabajar mostrando voluntad y disposición	144	3.78	.434
Me encuentro muy motivado (a) para incorporarme en el ámbito laboral	144	3.67	.515
Soy muy responsable en mis tareas y así continuaré en mi vida laboral	144	3.63	.486
Domino las habilidades básicas como son el manejo de las TIC, las matemáticas, comprensión lectora, etc.	144	3.43	.550
Mi dominio del lenguaje inglés es bastante bueno.	144	2.67	.756
Soy capaz de iniciar cualquier trabajo o proyecto por mi mismo (a).	144	3.38	.626
Alcanzo lo que me propongo, me esfuerzo en la búsqueda de soluciones y enfrento dificultades.	144	3.60	.506
Presento una actitud de control en mi conducta, asumiendo la responsabilidad de hacer que sucedan las cosas.	144	3.62	.529
Me gusta efectuar el trabajo en equipo	144	3.42	.665
Soy una persona muy colaborativa y disfruto de ello.	144	3.52	.579
Se me facilita tomar decisiones cuando tengo que elegir una opción de distintas alternativas.	144	3.26	.729
Tengo la habilidad para expresar lo que quiero.	144	3.37	.634
Se me facilita expresar lo que siento.	144	3.22	.711
Soy capaz de relacionarme y de interactuar con la demás gente.	144	3.51	.614
Tomo el control de las decisiones afectadas por mi organización personal.	144	3.55	.553
Soy asertivo (a) a la hora de identificar un problema y elegir la mejor alternativa para resolverlo.	144	3.31	.558
Suelo ser innovador (a) en mis ideas y propuestas	144	3.21	.635
Soy muy receptivo(a) para adquirir experiencia laboral.	144	3.52	.625
Soy apegado a las instituciones que he pertenecido y eso reflejará mi apego hacia el trabajo.	144	3.40	.702
Mis calificaciones y logros obtenidos en la escuela son favorables.	144	3.40	.557
Mi estado físico se encuentra en buenas condiciones.	144	3.38	.648
Cuento con un estado mental saludable.	144	3.73	.446
Presento buenos antecedentes médicos.	144	3.67	.499
Tengo la capacidad para aprender rápido y desarrollar cualquier trabajo.	144	3.51	.603
Tengo la habilidad de utilizar eficazmente los recursos y servicios de búsqueda e información para conseguir empleo	144	3.58	.597
Soy capaz de transmitir una buena presentación en mi currículo vite.	144	3.49	.579
Tengo la capacidad de desempeñarme favorablemente en entrevistas de trabajo.	144	3.31	.640
Tengo plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	144	3.52	.603
Soy adaptable a las condiciones, lo que me permitirá adaptarme a cualquier punto de trabajo que me asignen.	144	3.61	.503
Tengo la disponibilidad de cambiar de residencia, si así lo exige un empleo.	144	3.60	.606
Soy flexible para negociar mi salario.	144	3.29	.624
Puedo trabajar en el horario que me soliciten.	144	3.43	.611
Tengo los conocimientos del trabajo que deseo solicitar o solicito.	144	3.44	.564
N válido (según lista)	144		

Se observa en la tabla que salvo uno de los valores, todos están por encima de la media de 3.0, lo que significa que se ubican entre la escala “casi siempre” y “siempre” a las preguntas relacionadas con los factores individuales.

Se distingue que dentro de los resultados referidos a “mantengo una actitud positiva frente a la oportunidad de trabajar mostrando voluntad y disposición” (media = 3.78, desviación estándar = .434), coinciden con Acosta et al. (2017) quienes afirman, que una variable importante para la incorporación al mundo laboral, se encuentran las actitudes, las cuales son mejor valoradas que los conocimientos que demuestra el candidato, ya que son consideradas decisivas para incorporarse y mantenerse en el empleo, lo cual deja de manifiesto que los estudiantes próximos a egresar de las diferentes universidades analizadas pueden tener una mejor posibilidad de éxito para su empleabilidad.

Dentro del modelo de empleabilidad que proponen los autores MacQuaid y Lindsay (2005), consideran la actitud positiva como una habilidad personal que debe tener el individuo para aumentar su posibilidad de ser empleable, y en contraste con ello se puede afirmar que los estudiantes próximos a egresar que se analizaron pueden lograr un éxito en la empleabilidad, siempre y cuando mantengan esta habilidad y no se vea afectada por algún otro factor determinante.

Otro de los valores más altos que se obtuvieron son el correspondiente a cuento con un estado mental saludable con un valor de 3.73 en su media y una desviación estándar de .446, lo cual concuerda también con los autores MacQuaid y Lindsay (2005), quienes consideran que un estado mental saludable, puede

representar una habilidad personal que el individuo debe poseer para incrementar su posibilidad de ser empleable.

La motivación para incorporarse al ámbito laboral representa otro valor alto de 3.67 y desviación estándar de .515, que permite inferir que los alumnos perciben sentirse motivados ante este hecho, y esto puede encontrarse vinculado con los autores García et al. (2008), quienes mediante su investigación denominada Método de Evaluación para las competencias generales más demandadas en el mercado laboral, pudieron lograr identificar la importancia de incrementar los estudios sobre la demanda de competencias genéricas, donde se encuentran implícitas las habilidades interpersonales, lo que da a conocer que los alumnos próximos a egresar se perciben favorecidos en este aspecto.

En relación al valor mas bajo, se tiene que son los referidos a que los estudiantes no consideran que su dominio del lenguaje ingles es bueno, con un valor de 2.67 en la media y .756 en la desviación estándar, además de que no se consideran innovadores en sus ideas, con un valor en su desviación estándar de .635 y una media de 3.21, en donde considerando la opinión de los autores Franco et al. (2016), quienes a través de su investigación determinaron que los empleadores reconocen la importancia de reforzar competencias laborales como la comunicación o expresión de lo que siente y quiere para el éxito laboral de los futuros profesionistas, por lo que resulta importante reforzar estas competencias o habilidades que mostraron los estudiantes analizados.

Por otro lado, se encuentra también la opinión de los autores Almanza y Vargas (2015), quienes analizaron el nivel de empleabilidad de los ingenieros en

gestión empresarial, determinando que existe la oportunidad de desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendimiento, lo cual deja de manifiesto mediante los resultados obtenidos que efectivamente resulta necesario explotar más las habilidades de innovación y emprendimiento en el ámbito educacional, con la finalidad de poder llevarlo a cabo dentro del ámbito laboral.

Ahora bien, para la descripción de los valores obtenidos en el análisis descriptivo de la dimensión de circunstancias personales, se obtuvieron los resultados que muestra la tabla 19.

Tabla 19.
Estadísticos descriptivos de la dimensión de Circunstancias personales.

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
Mi estructura familiar es aceptable socialmente.	144	3.51	.542
Tengo una responsabilidad económica con la familia	144	2.29	.923
En mi familia se propicia un compromiso emocional.	144	3.38	.602
Dedico tiempo a un miembro de mi familia o a toda mi familia.	144	3.11	.681
Tengo la posibilidad de acceder a una vivienda digna.	144	3.30	.700
Mi familia considera muy importante la obtención de un trabajo.	144	3.76	.462
La sociedad en la que me desenvuelvo valora el trabajo de las personas.	144	3.37	.678
Tengo acceso a cualquier tipo de transporte.	144	3.28	.620
Mi situación económica es estable.	144	2.95	.559
En mi familia gestionamos adecuadamente los ingresos y deudas.	144	3.21	.646
Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi entorno social.	144	3.44	.612
N válido (según lista)	144		

De manera general, se tiene que existen dos valores que se encuentran por debajo de la media que son el de “mi situación económica es estable” y “tengo una responsabilidad económica con la familia” con 2.95 y 2.29 respectivamente, lo que indica que los sujetos analizados perciben tener en su mayoría las circunstancias personales analizadas.

Resaltando que para las familias de los encuestados consideran la obtención de un trabajo como algo muy importante con un valor estadístico de 3.76 en su media estadística y un .462 de desviación estándar, y además de considerar que es importante también la aceptación social de su estructura familiar con una media de 3.51 y desviación estándar de .542, lo que concuerda con los autores MacQuaid y Lindsay (2005), ya que asumen que algunas circunstancias del hogar como éstas, puede afectar la capacidad, voluntad o presión social, para que un individuo logre aprovechar una oportunidad de empleo.

Es evidente además que la estabilidad económica que presentan los estudiantes no se percibe como algo importante para ser empleables con un valor de 2.95 en su media y .559 como desviación estándar, en donde al analizar lo que determina el autor Quintero-Villamizar (2014), mediante su estudio denominado “Evaluación de impacto a egresados de la FESC en el medio laboral”, en donde infiere que la mayoría de los encuestados en su estudio perciben el hecho de poder continuar estudiando un posgrado como algo difícil y únicamente lo harían por aumentar sus ingresos, lo cual deja de manifiesto que antes de ingresar al mundo laboral la situación económica resulta algo insignificante, pero una vez dentro del ámbito laboral esta percepción cambia, ya que resulta ser la determinante para tomar alguna decisión en su preparación y crecimiento profesional.

En lo referente a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los estudiantes próximos a egresar, en el análisis de la dimensión de Factores externos, muestra el resultado de la tabla 20.

Tabla 20.

Estadísticos descriptivos de la dimensión de Factores externos.

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
El nivel de competencia asignado por la empresa afecta la contratación.	144	3.28	.497
Las remuneraciones y las condiciones de trabajo afectan la facilidad de contratación.	144	3.24	.591
La cantidad de vacantes de una organización, son determinantes para la empleabilidad.	144	3.37	.666
Los procesos de reclutamiento que establecen algunas empresas facilitan u obstaculizan la contratación.	144	3.25	.631
Los medios de reclutamiento informales como las redes sociales que utilizan algunas empresas, afectan la empleabilidad.	144	3.10	.713
La estabilidad y el prestigio de una empresa determinan la contratación eficiente.	144	3.20	.621
La ubicación de los mercados locales frente a los mercados industriales, contribuyen en la empleabilidad.	144	3.24	.689
Las medidas de transición entre escuela y empresa contribuyen a la contratación.	144	3.28	.642
La aparición de nuevos competidores en una empresa o el cambio en nichos de mercado, repercuten en la asignación de empleos.	144	3.26	.603
Los requisitos laborales (edad, género, condición social, etc.) que imponen algunas empresas influyen en la contratación.	144	3.44	.612
Las jornadas de trabajo de una empresa influyen en la contratación.	144	3.16	.696
Las políticas laborales de la empresa influyen en la contratación.	144	3.10	.634
La institución o Universidad de procedencia influye en la empleabilidad de un sujeto.	144	3.03	.704
La carrera profesional elegida repercute en la empleabilidad.	144	3.35	.714
N válido (según lista)	144		

Es posible observar que los estudiantes próximos a egresar consideran que algunas características como la edad, género y condición social, influyen en la contratación de personal, ya que reflejó el valor más alto con una media de 3.44 y un desviación estándar de .612, y en este punto es importante mencionar que MacQuaid y Lindsay (2005), consideran que estos factores sociodemográficos pueden encajar en los factores de reclutamiento y pueden representar un determinante para la empleabilidad.

Así mismo, otro valor alto con 3.37 en su media y .666 en la desviación estándar, refleja que los encuestados consideran que la cantidad de vacantes

existentes en una empresa representan un factor determinante para su empleabilidad y aunque este factor no se ha considerado con anterioridad por algunas otras investigaciones consultadas, puede ser también un factor que como lo consideran los autores MacQuaid y Lindsay (2005), no dependen propiamente del individuo sino de condiciones ajenas al mismo.

Empresas.

El análisis descriptivo se llevó a cabo mediante el análisis de las dimensiones que comprenden la empleabilidad las cuales son Factores Individuales, Circunstancias Personales y Factores externos, individualmente.

Al contemplar el análisis de los valores obtenidos en la dimensión de Factores individuales, se obtuvieron los resultados de la tabla 21.

Tabla 21.
Estadísticos descriptivos de la dimensión de Factores individuales.

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
En mi percepción las características demográficas como la edad, sexo, estado civil, (que no marque el perfil de puesto) son importantes para seleccionar al personal	22	2.91	.811
Que exprese su opinión de manera apropiada y defienda su punto de vista	22	3.64	.581
La actitud positiva que muestre frente al trabajo	22	4.00	.000
La motivación que refleje	22	3.91	.294
La responsabilidad que muestre	22	4.00	.000
El dominio de las habilidades básicas como el manejo de las Tics, matemáticas y comprensión lectora	22	3.23	.528
El buen dominio del idioma inglés	22	3.00	.816
La iniciativa y capacidad de iniciar cualquier trabajo o proyecto	22	3.82	.395
El cumplimiento de las metas, el esfuerzo en la búsqueda de soluciones y el autocontrol para enfrentar ciertas dificultades	22	4.00	.000
El auto control de la conducta y la responsabilidad de las consecuencias	22	3.95	.213
La habilidad para el trabajo en equipo	22	3.95	.213
El gusto por la colaboración	22	3.91	.294
La habilidad para la toma de decisiones	22	3.73	.456
La habilidad para expresar lo que desea	22	3.64	.492

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
La capacidad para expresar lo que piensa	22	3.50	.598
La capacidad para relacionarse e interactuar con la demás gente	22	3.64	.492
La capacidad para tomar el control de las decisiones afectadas por su organización personal	22	3.77	.429
El asertividad para identificar un problema y elegir la mejor alternativa para resolverlo	22	3.91	.294
La capacidad para proponer soluciones innovadoras es:	22	3.82	.395
La actitud frente a la adquisición de una nueva experiencia	22	3.77	.429
El nivel de apego y de pertenencia	22	3.18	.588
Las calificaciones y logros obtenidos durante su periodo como estudiante	22	2.77	.612
Un buen estado físico	22	3.45	.510
Un buen estado mental	22	3.86	.351
Un buen historial médico	22	3.36	.492
La habilidad aplicada en la búsqueda de trabajo mediante la aplicación de los diferentes recursos y servicios	22	2.91	.868
La habilidad en la presentación de un buen currículum vitae	22	3.32	.646
El buen desempeño en una entrevista de trabajo	22	3.68	.477
El tener plena conciencia de sus fortalezas y debilidades	22	3.68	.477
La adaptación a cualquier condición o cualquier punto de trabajo	22	3.77	.429
La disponibilidad para cambiar de residencia	22	2.73	.827
La flexibilidad a la hora de negociar el salario que se le ofrece	22	3.27	.550
La disponibilidad en horarios de trabajo	22	3.73	.456
Los conocimientos previos del puesto de trabajo a ocupar	22	3.14	.560
N válido (por lista)	22		

Resulta evidente observar que la opinión de los empleadores se inclinan a considerar como algo importante a considerar en los jóvenes que se encuentran próximos a ingresar al mundo laboral, la actitud positiva que muestren frente al trabajo, evidenciando tal hecho con la media más alta de 4.0 y una desviación estándar de .000, lo que concuerda con así mismo, creen importante la responsabilidad que muestren lo que concuerda con los autores Acosta et al.(2017), en dónde mediante su estudio denominado “Características de la formación Universitaria que fomentan la empleabilidad: Caso de Baja California”, logran inferir que el dominio de los conocimientos disciplinares constituye la principal característica que buscan en los egresados, sin embargo los autores teorizan que otra variable importante que consideran son las actitudes, las cuales son mejor

valoradas que los conocimientos que demuestra el candidato, ya que son consideradas decisivas para incorporarse y mantenerse en el empleo;

De igual manera el cumplimiento de las metas, el esfuerzo de la búsqueda de soluciones y el autocontrol para enfrentar ciertas circunstancias representan otro de los factores que los empleadores privilegian para la empleabilidad en dicho estudio, con la media más alta de 4.0 y desviación estándar de .000 lo que a su vez, lo que coincide de alguna manera con los autores Saltos et al.(2016), en donde mediante su obra denominada “Empleabilidad y Seguimiento a graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador”, les permitió contribuir a determinar los núcleos básicos del conocimiento y los saberes que favorecen la organización y misión de la carrera de administración de empresas.

Así mismo, los resultados se orientaron a la resolución de los problemas de la ciencia y de la realidad vinculados con la profesión, proporcionando dimensiones favorables de interacción. Además la aportación de Valle (2017) que se concentra en ver como se relaciona la experiencia de vinculación universidad-empresa refleja, afirma que esta vinculación tiene el objetivo de fomentar el desarrollo científico, y académico, y para el sector productivo, el desarrollo tecnológico y nuevamente la solución de problemas concretos.

Por otro lado, se destaca que, los empleadores concuerdan en que las calificaciones y logros obtenidos durante su periodo como estudiantes, adquiere poco menos de importancia, reflejado con una desviación estándar de .612 una media de 2.77, lo cual es un hecho que concuerda con el estudio realizado por los autores Hudiel y Navarro (2017), en su obra denominada determinantes que inciden

en la calidad del rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería, y en cual llegan a la conclusión de que, no sólo es una nota cuantitativa la que refleja los aprendizajes en los estudiantes formados en ingeniería, siendo necesario una caracterización y evaluación de los factores objetivos relacionados con los niveles de empleabilidad que permita establecer lineamientos y políticas estratégicas que contribuyan a corto, mediano y largo plazo en la mejora de los procesos inserción laboral.

Asimismo, se puede observar que otro hecho que resulta poco importante para los empleadores es la disponibilidad para cambiar de residencia lo que se refleja con una desviación estándar de .827 y una media estadística de 2.73 comparada con un 4.0 expresada como la media más alta y lo cual también concuerda con el estudio que realizaron Geldres et al.(2015) en donde se concentran en analizar la relación entre la movilidad internacional de estudiantes y la empleabilidad, y llegaron a la conclusión de que según los empleadores la movilidad internacional de estudiantes aporta a la capacidad de iniciativa una de las competencias más valoradas por los empleadores Brasileños, después de la responsabilidad; sin embargo, los empleadores no toman en cuenta la MIE en el reclutamiento y la selección de recién graduados, y lo más valorado es una experiencia internacional de práctica laboral.

El análisis descriptivo para la dimensión de Circunstancias Personales aplicada a los empleadores, se logra observar en la tabla 22.

Tabla 22.

Estadísticos descriptivos de la dimensión de Circunstancias Personales.

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
Una estructura familiar socialmente aceptable	22	2.86	.941
Tener una responsabilidad económica con la familia	22	2.68	.945
Tener un compromiso emocional con la familia	22	3.23	.869
Dedicar tiempo a la familia	22	3.00	.926
Que tenga la posibilidad de acceder a una vivienda digna	22	3.23	.813
Que su familia considere relevante la obtención de un trabajo	22	3.23	.752
Que la sociedad en la que se desenvuelve valore el trabajo de las personas.	22	3.55	.596
El acceso a cualquier tipo de transporte	22	3.50	.512
Su estabilidad económica	22	3.14	.640
La gestión adecuada de ingresos y deudas	22	3.32	.568
Que muestre buenas relaciones personales con su entorno social	22	3.77	.429
N válido (por lista)	22		

En esta dimensión se puede apreciar que los participantes encuestados opinan, que es importante las buenas relaciones personales con el entorno social que muestren los candidatos, resultando con el valor más alto en la media estadística de 3.77 y una desviación estándar de .429, lo que concuerda con la investigación que realizaron los autores Franco et al. (2016) mediante su investigación denominada “Caracterización de las competencias laborales de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa CUC”, permitiéndoles concluir que los empleadores reconocen la importancia de reforzar competencias laborales como: trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales e iniciativa.

De la misma manera, los participantes encuestados reflejan otro de los valores más altos en la media con 3.55 y con .597 en su desviación estándar, considerando relevante que los futuros profesionistas se desenvuelvan en una sociedad que valore el trabajo de las personas, lo cual puede encontrarse estrechamente relacionado con el punto anterior que finalmente se inclina por las relaciones personales.

Otro factor que consideran los empresarios es el acceso a transporte, con una puntuación de 3.50 en su media y de .512 de desviación estándar, lo cual concuerda con algunos de los comentarios detectadas dentro de las entrevistas, en donde algunos empleadores mencionaban este punto es importante por el hecho de que la mayoría de las industrias o empresas grandes se encuentran alejadas de la mancha urbana.

En contraparte a lo que privilegian los empleadores, se tiene que consideran como poco menos importante la responsabilidad económica que puedan tener con la familia, con el puntaje más bajo en la media de 2.68 y de .945 en la desviación estándar, lo que concuerda con Coronado y Estévez (2016), mediante su investigación denominada “Pertinencia social de una universidad pública en México, desde la visión de estudiantes, empleadores y docentes”, en donde determinaron que tanto docentes como empleadores coinciden como algo menos importante el hecho del fomento del desarrollo de la actividad económica y el compromiso social.

Asimismo, se obtuvo otro de los valores bajos con 2.86 de media y de desviación estándar con .941, el hecho de contar con una estructura familiar socialmente aceptable, considerado también como otro de los factores menos valorados por los empleadores en la presente investigación.

El análisis descriptivo para la dimensión de factores externos se puede observar en la tabla 23.

Tabla 23.
Estadísticos descriptivos de la dimensión de Factores Externos

ÍTEMS	N	\bar{X}	s
El grado de competencia requeridos por un puesto de trabajo	22	3.64	.492
La remuneración y condiciones de trabajo que ofrece la empresa	22	3.64	.492
La cantidad de vacantes de la organización	22	3.36	.727
El proceso de reclutamiento que establece la empresa	22	3.50	.740
El medio de reclutamiento informal como redes sociales	22	2.77	.922
La estabilidad y el prestigio de la empresa	22	3.86	.351
La ubicación de los mercados locales frente a los mercados industriales	22	3.32	.839
Las medidas de transición entre la escuela y empresa	22	3.32	.646
La aparición de nuevos competidores en una empresa y/o el cambio de nuevos nichos de mercado	22	3.45	.671
La experiencia laboral que exige la empresa como parte de su política	22	3.32	.646
La jornada de trabajo de la empresa	22	3.55	.510
La política laboral, como permisos, derechos, obligaciones, jornadas de trabajo y prestaciones	22	3.77	.429
El prestigio de la Institución de procedencia de un candidato	22	2.95	.785
La carrera profesional de un postulante	22	3.32	.646
N válido (por lista)	22		

Dentro de la descripción de los valores obtenidos por los factores externos que intervienen en la empleabilidad de jóvenes recién egresados, se puede observar que solo dos valores correspondientes a los aspectos de “el medio de reclutamiento informal con las redes sociales” y “El prestigio de la institución” se encuentran debajo de la media estándar, por lo que en su mayoría los empleadores consideraron como “Muy importante” y “Puede ser importante” en los factores externos analizados.

Asimismo, se tiene que los empleadores perciben como un punto importante la estabilidad y el prestigio de la empresa, con una media de 3.86 y una desviación estándar de .351, lo cual puede vincularse con lo que establece Macquaid y Lyndsay (2005), que consideran que algunos factores externos pueden influir en la

empleabilidad de una persona mediante las condiciones de la demanda laboral y la habilitación de apoyo para los servicios públicos relacionados con el empleo.

Otro de los factores que consideran los empleadores importantes para la empleabilidad es la política laboral como los permisos, derechos, obligaciones, jornadas de trabajo y prestaciones reflejando una puntuación de 3.77 en su media y con .429 en su desviación estándar.

En contraste a esto, se puede observar que tanto el medio informal de reclutamiento que elijan los postulantes, como el prestigio de la institución de procedencia resultan menos relevantes con un valor de 2.77 y 2.95 en su media y con .922 y .785 como desviación estándar respectivamente, a considerar al momento de elegir un candidato, en donde este último factor se contrapone con los resultados que obtuvo el autor Ayats (2010), mediante su investigación denominada “Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones Universidad-Empresa”, en donde encontró que, un porcentaje elevado ha accedido al trabajo por motivos de relación familiar o de amistad, representando casi el 30%, y por otro lado, la intervención de la Universidad ha sido importante en un gran número de ocasiones, más del 40%, lo que puede interpretarse como el hecho de que la inmersión laboral puede ser mayormente favorecida dependiendo del prestigio de la institución de la que egresas, así como de la recomendación que se adquiera.

Análisis estadístico inferencial.

Al analizar los resultados obtenidos en la población dirigida, se ha efectuado la estadística inferencial, la cual, se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados (Albers, 2017; Babbie, 2017; Punch, 2014; Wiersman & Jurs, 2008; como se cita en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018):

- Probar Hipótesis
- Estimar parámetros

Para lograr generalizar a la población en la hipótesis generada en la muestra, se llevo a cabo la prueba de algunas técnicas estadísticas de inferencia de los parámetros, las cuales se mencionan en los siguientes párrafos.

Prueba de normalidad para el análisis inferencial.

La prueba de normalidad de los datos se ha realizado con la intención por un lado, de conocer la naturaleza de los datos, y así poder realizar la estadística inferencial, y por otro lado, para poder efectuar ciertas pruebas estadísticas. Y bajo este mismo concepto es necesario saber que la distribución normal de los datos nos indica el comportamiento de la mayoría de los mismos. Enseguida se presentan los resultados obtenidos de las encuestas que fueron aplicadas a los estudiantes y empleadores de la localidad de Durango.

Estudiantes.

Se realizó la prueba de normalidad a los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los estudiantes, con la finalidad de conocer las pruebas estadísticas necesarias, dando como resultado lo expresado en la tabla 24.

Tabla 24.
Prueba de normalidad.

ÍTEMS	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Expreso mi opinión de manera apropiada defendiendo mi punto de vista	.326	144	.000
Mantengo una actitud positiva frente a la oportunidad de trabajar mostrando voluntad y disposición	.481	144	.000
Me encuentro muy motivado (a) para incorporarme en el ámbito laboral	.429	144	.000
Soy muy responsable en mis tareas y así continuaré en mi vida laboral	.405	144	.000
Domino las habilidades básicas como son el manejo de las TIC, las matemáticas, comprensión lectora, etc.	.325	144	.000
Mi dominio del lenguaje inglés es bastante bueno.	.264	144	.000
Soy capaz de iniciar cualquier trabajo o proyecto por mi mismo (a).	.297	144	.000
Alcanzo lo que me propongo, me esfuerzo en la búsqueda de soluciones y enfrento dificultades.	.391	144	.000
Presento una actitud de control en mi conducta, asumiendo la responsabilidad de hacer que sucedan las cosas.	.404	144	.000
Me gusta efectuar el trabajo en equipo	.321	144	.000
Soy una persona muy colaborativa y disfruto de ello.	.359	144	.000
Se me facilita tomar decisiones cuando tengo que elegir una opción de distintas alternativas.	.253	144	.000
Tengo la habilidad para expresar lo que quiero.	.292	144	.000
Se me facilita expresar lo que siento.	.247	144	.000
Soy capaz de relacionarme y de interactuar con la demás gente.	.358	144	.000
Tomo el control de las decisiones afectadas por mi organización personal.	.369	144	.000
Soy asertivo (a) a la hora de identificar un problema y elegir la mejor alternativa para resolverlo.	.361	144	.000
Suelo ser innovador (a) en mis ideas y propuestas	.302	144	.000
Soy muy receptivo(a) para adquirir experiencia laboral.	.355	144	.000
Soy apegado a las instituciones que he pertenecido y eso reflejará mi apego hacia el trabajo.	.312	144	.000
Mis calificaciones y logros obtenidos en la escuela son favorables.	.331	144	.000
Mi estado físico se encuentra en buenas condiciones.	.288	144	.000
Cuento con un estado mental saludable.	.457	144	.000
Presento buenos antecedentes médicos.	.431	144	.000
Tengo la capacidad para aprender rápido y desarrollar cualquier trabajo.	.359	144	.000
Tengo la habilidad de utilizar eficazmente los recursos y servicios de búsqueda e información para conseguir empleo	.396	144	.000
Soy capaz de transmitir una buena presentación en mi currículum vitae.	.344	144	.000

ÍTEMS	Estadístico	gl	Sig.
Tengo la capacidad para desempeñarme favorablemente en las entrevistas de trabajo.	.288	144	.000
Tengo plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	.356	144	.000
Soy adaptable a las condiciones, lo que me permitirá adaptarme a cualquier punto de trabajo que me asignen.	.398	144	.000
Tengo la disponibilidad de cambiar de residencia, si así lo exige un empleo.	.403	144	.000
Soy flexible para negociar mi salario.	.298	144	.000
Puedo trabajar en el horario que me soliciten.	.318	144	.000
Tengo los conocimientos del trabajo que deseo solicitar o solicito.	.313	144	.000
Mi estructura familiar es aceptable socialmente.	.346	144	.000
Tengo una responsabilidad económica con la familia	.221	144	.000
En mi familia se propicia un compromiso emocional.	.296	144	.000
Dedico tiempo a un miembro de mi familia o a toda mi familia.	.280	144	.000
Tengo la posibilidad de acceder a una vivienda digna.	.258	144	.000
Mi familia considera muy importante la obtención de un trabajo.	.472	144	.000
La sociedad en la que me desenvuelvo valora el trabajo de las personas.	.301	144	.000
Tengo acceso a cualquier tipo de transporte.	.305	144	.000
Mi situación económica es estable.	.382	144	.000
En mi familia gestionamos adecuadamente los ingresos y deudas.	.307	144	.000
Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi entorno social.	.304	144	.000
El nivel de competencia asignado por la empresa afecta la contratación.	.411	144	.000
Las remuneraciones y las condiciones de trabajo afectan la facilidad de contratación.	.350	144	.000
La cantidad de vacantes de una organización, son determinantes para la empleabilidad.	.294	144	.000
Los procesos de reclutamiento que establecen algunas empresas facilitan u obstaculizan la contratación.	.307	144	.000
Los medios de reclutamiento informales como las redes sociales que utilizan algunas empresas, afectan la empleabilidad.	.279	144	.000
La estabilidad y el prestigio de una empresa determinan la contratación eficiente.	.329	144	.000
La ubicación de los mercados locales frente a los mercados industriales, contribuyen en la empleabilidad.	.266	144	.000
Las medidas de transición entre escuela y empresa contribuyen a la contratación.	.292	144	.000
La aparición de nuevos competidores en una empresa o el cambio en nichos de mercado, repercuten en la asignación de empleos.	.329	144	.000
Los requisitos laborales (edad, género, condición social, etc.) que imponen algunas empresas influyen en la contratación.	.325	144	.000
Las jornadas de trabajo de una empresa influyen en la contratación.	.264	144	.000
Las políticas laborales de la empresa influyen en la contratación.	.315	144	.000
La institución o Universidad de procedencia influye en la empleabilidad de un sujeto.	.293	144	.000
La carrera profesional elegida repercute en la empleabilidad.	.282	144	.000

Al efectuar la prueba de normalidad se observa que los datos resultaron tener una distribución no paramétricos en ninguna de las dimensiones, por lo que, se

realizaron las pruebas estadísticas correspondientes al comportamiento de las variables.

Empleadores.

Para la encuesta aplicada a los empleadores se efectuó también la prueba de normalidad a los datos obtenidos, con la finalidad de conocer las pruebas estadísticas necesarias, dando como resultado lo expresado en la tabla 25.

Tabla 25.
Prueba de normalidad por dimensiones.

		Factores individuales	Circunstancias personales	Factores Externos
N		22	22	22
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3.5575	3.2273	3.4123
	Desviación estándar	.14536	.39152	.34918
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.140	.137	.210
	Positivo	.115	.101	.097
	Negativo	-.140	-.137	-.210
Estadístico de prueba		.140	.137	.210
Sig. asintótica (bilateral)		.200	.200	.013

Se destaca que el nivel de significancia para esta prueba resulta para las dimensiones de Factores individuales y de Circunstancias personales como datos normales, y en el caso de los factores externos se presenta un comportamiento de datos no normalizados, por lo cual se procede a determinar los estadísticos inferenciales no paramétricos.

Análisis inferencial para estudiantes.

El análisis estadístico inferencial es efectuado con el propósito de generalizar a la población analizada, respecto a la hipótesis propuesta en la presente investigación, o en otras palabras, que la hipótesis sea congruente con los resultados obtenidos en la muestra (Wierman & Jurs, 2008, como se cita en Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por tal motivo, con la finalidad de intentar generalizar los resultados obtenidos, se procedió a realizar el análisis inferencial para las variables sociodemográficas, en donde se han elegido las pruebas no paramétricas que se ajustan a las características de las variables analizadas y que son explicadas más adelante, las variables de contexto académico analizadas fueron la de institución educativa de procedencia o actual, carrera universitaria y situación académica, así como de las variables sociodemográficas de género y edad, se encontró que en ninguna de las variables existe diferencia significativa.

Para la variable de género se eligió la prueba del estadístico U de Mann-Whitney, ya que esta prueba permite analizar a dos muestras independientes y permite obtener un nivel de medición en variables nominales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), así mismo, se consideran las tres dimensiones de estudio, para lograr comprobar si el género de los estudiantes próximos a egresar analizados se relacionan con la empleabilidad, se obtuvo el siguiente resultado que expresa la tabla 26.

Tabla 26.

Prueba estadística U de Mann-Whitney para la variable sociodemográfica de género.

Estadísticos	Dimensión circunstancias personales	Dimensión factores externos	Dimensión de factores individuales
U de Mann-Whitney	2169.000	2110.000	1927.500
W de Wilcoxon	7020.000	3191.000	3008.500
Z	-.366	-.619	-1.400
Sig. asintótica (bilateral)	.714	.536	.161

Se tiene que los tres valores obtenidos son no significativos, de acuerdo al nivel significativo de .05, ya que ninguno de estos resultados es menor a .05 y en dónde, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), consideran que el nivel mínimo de confianza para generalizar un resultado debe ser menor a .05, ya que esto representaría que se tiene un 95% de seguridad para generalizar un resultado sin equivocarse, por lo tanto, para esta variable se tiene que el género que presentan los futuros egresados de educación superior no se relacionan con las circunstancias personales, factores externos y factores individuales.

Al considerar la variable situación académica, se ha elegido el estadístico de U de Mann-Whitney nuevamente, debido a las mismas razones que se explicaron con anterioridad, se obtuvo el resultado de la tabla 27.

Tabla 27.

Prueba estadística U de Mann-Whitney para las variable situación académica.

Variable	Estadístico	Dimensión circunstancias personales	Dimensión factores externos	Diensión factores individuales
Institución educativa de procedencia o actual	Chi-cuadrado	3.245	.030	1.954
	gl	1	1	1
	Sig. asintótica	.072	.863	.162
Situación académica	Chi-cuadrado	1.947	.392	.047
	gl	2	2	2
	Sig. asintótica	.378	.822	.977

Variable	Estadístico	Dimensión	Dimensión	Dimensión factores
		circunstancias personales	factores externos	individuales
Carrera universitaria	Chi-cuadrado	.084	.719	2.984
	gl	2	2	2
	Sig. asintótica	.959	.698	.225

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Institución educativa de procedencia o actual, situación académica y carrera universitaria.

Para este caso resultó también que no existe un nivel de significancia dentro del valor .05, por lo tanto, las variables de situación académica tampoco presentan una relación con la variable empleabilidad en sus tres dimensiones, que son, factores individuales, circunstancias personales y factores externos.

Considerando ahora la variable edad, se procedió a aplicar el estadístico de Rho de Spearman, debido a que dicho coeficiente permite analizar variables ordinales permitiendo que las unidades de análisis puedan ordenarse por rangos o jerarquías (Hernández-Sampieri, 2018), para lo cual, dentro de la variable edad se consideraron estos rangos de entre 19-21, 22-24, 25-27 y 28-30 años de edad respectivamente, se obtuvo el siguiente resultado de la tabla 28.

Tabla 28.
Prueba estadística Rho de Spearman para la variable de edad.

Correlación			Dimensión circunstancias personales	Dimensión factores externos	Dimensión factores individuales	Edad
Rho de Spearman	Dimensión circunstancias personales	Coefficiente de correlación	1.000	.159	.427**	-.033
		Sig. (bilateral)	.	.057	.000	.698
		N	144	144	144	144
	Dimensión factores externos	Coefficiente de correlación	.159	1.000	.204*	.069
		Sig. (bilateral)	.057	.	.014	.413
		N	144	144	144	144

	N	144	144	144	144
Dimensión factores individuales	Coefficiente de correlación	.427**	.204*	1.000	.077
	Sig. (bilateral)	.000	.014	.	.357
	N	144	144	144	144
Edad	Coefficiente de correlación	-.033	.069	.077	1.000
	Sig. (bilateral)	.698	.413	.357	.
	N	144	144	144	144

Se observa que la prueba de correlación resulta sin ningun valor significativo para las tres dimensiones, por lo tanto, la edad que presentan los futuros egresados de educación superior, no se relaciona con la empleabilidad.

Aplicando nuevamente la prueba estadística de Rho de Spermán por cada dimensión, se presentaron los siguientes datos que muestra la tabla 29.

Tabla 29.
Prueba estadística Rho de Spermán por dimensiones.

Correlación			Dimensión circunstancias personales	Dimensión factores externos	Dimensión factores individuales
Rho de Spearman	Dimensión circunstancias personales	Coefficiente de correlación	1.000	.159	.427**
		Sig. (bilateral)	.	.057	.000
		N	144	144	144
	Dimensión factores externos	Coefficiente de correlación	.159	1.000	.204*
		Sig. (bilateral)	.057	.	.014
		N	144	144	144
	Dimensión factores individuales	Coefficiente de correlación	.427**	.204*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.014	.
		N	144	144	144

Las circunstancias personales que presentan los estudiantes muestran un nivel alto de significancia de 0.000 y .427 en el coeficiente de correlación con la dimensión de factores individuales, lo que indica que a mayores o menores factores individuales presentan los futuros egresados de educación superior, mayores o menores respectivamente circunstancias personales presentan, así mismo, los factores externos que presentan los estudiantes próximos a egresar de educación superior se encuentran relacionados con los factores individuales con un nivel de significancia de .014 y con un coeficiente de correlación de .204, lo que representa que, a mayores factores externos, mayores factores individuales o viceversa, presentan los futuros egresados de educación superior.

Análisis inferencial para empleadores.

Como se ha mencionado con anterioridad, y persiguiendo el mismo fin de generalizar a la población analizada, pero en este caso a los datos que se obtuvieron en la encuesta aplicada a los empleadores, se procedió a realizar el análisis inferencial para las variables sociodemográficas, en dónde se han utilizado las pruebas no paramétricas que logran ajustarse a las características de las variables analizadas y que son explicadas en seguida.

Para analizar la variable tamaño de la empresa y su relación con la empleabilidad, se utilizó el estadístico de Kruskal Wallis, debido a que éste permite analizar a variables ordinales, pero reducidas a categorías discretas pequeñas. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se obtuvo lo expresado en tablas 30 y 31.

Tabla 30.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de tamaño de la empresa (Rangos)

	Tamaño de la empresa	N	Rango promedio
Factores individuales	Pequeña	4	9.25
	Mediana	10	11.30
	Grande	8	12.88
	Total	22	
Circunstancias personales	Pequeña	4	6.63
	Mediana	10	15.60
	Grande	8	8.81
	Total	22	
Factores externos	Pequeña	4	6.88
	Mediana	10	11.05
	Grande	8	14.38
	Total	22	

Considerando los resultados expresados mediante el rango promedio, se observa que, para la variable tamaño de la empresa y el tipo de empresa de tamaño mediana, presentan el mayor rango promedio de 15.60 para la dimensión de circunstancias personales, lo que indica que, las empresas de tamaño mediano privilegian más las circunstancias personales para la empleabilidad. Así mismo, las empresas de tamaño pequeña, son las que menos privilegian las circunstancias personales, ya que presentan el menor rango promedio de 6.63.

Al considerar los resultados generales de la prueba de Kruskal Wallis, para la variable tamaño de la empresa, se obtuvo lo siguiente. (Ver tabla 31)

Tabla 31.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de tamaño de la empresa.

	Factores individuales	Circunstancias Personales	Factores externos
Chi-cuadrado	.854	7.694	3.702
gl	2	2	2
Sig. asintótica	.653	.021	.157

a. Prueba de Kruskal Wallis

Los resultados obtenidos sugieren que el tamaño de la empresa muestra un nivel de significancia positivo con las circunstancias personales, por lo que, se tiene que las circunstancias personales se relacionan e influyen con el tamaño de la empresa.

Al considerar el análisis inferencial para la variable de antigüedad de la empresa, se consideró el estadístico de Kruskal Walli, debido a que se tomo en cuenta una variable ordinal de intervalos reducidos, dando como resultado lo que se muestra en la tabla 32.

Tabla 32.
Prueba de correlación a la variable de Antigüedad de la empresa.

Variables de control			Factores Individuales	Circunst. Personales	Factores Externos
Antigüedad	Factores Individuales	Correlación	1.000	.296	.471
		Significación (bilateral)	.	.193	.031
		gl	0	19	19
	Circunstancias Personales	Correlación	.296	1.000	-.095
		Significación (bilateral)	.193	.	.682
		gl	19	0	19
	Factores Externos	Correlación	.471	-.095	1.000
		Significación (bilateral)	.031	.682	.
		gl	19	19	0

Se obtiene como resultado que existe una significancia positiva de .031 en la dimensión de factores individuales correspondiente a la variable de empleabilidad que expresan los empleadores y los factores externos respecto a la variable de antigüedad de la empresa, lo que representa que existe una relación o influencia entre la antigüedad de la empresa y los factores individuales. Así mismo, existe una significancia de 0.31 entre los factores externos y los factores individuales según la

antigüedad de la empresa, por lo que esta última variable influye en los factores individuales que expresan los empleadores.

Considerando éste mismo estadístico de Kruskal Wallis, pero expresado por rangos es posible observar el siguiente resultado de la tabla 33.

Tabla 33.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de Antigüedad de la empresa (Rangos).

Antigüedad de la empresa	Antigüedad	N	Rango promedio
Factores individuales	0 a 3 años	2	15.25
	4 a 8 años	2	4.25
	9 a 13 años	5	16.00
	Más de 14 años	13	10.31
	Total	22	
Circunstancias personales	0 a 3 años	2	5.00
	4 a 8 años	2	3.25
	9 a 13 años	5	14.50
	Más de 14 años	13	12.62
	Total	22	
Factores externos	0 a 3 años	2	11.25
	4 a 8 años	2	3.50
	9 a 13 años	5	11.00
	Más de 14 años	13	12.96
	Total	22	

Se destaca que para las empresas de entre 9 y 13 años de antigüedad, muestran un mayor rango promedio con valor de 16.00, para la dimensión de factores individuales, lo que representa que, las empresas entre estos años de antigüedad consideran mayormente importante los factores individuales, así mismo, el rango promedio más bajo se presenta dentro de las circunstancias personales con 3.50 para empresas de 4 a 8 años de operación, lo que expresa que para estos años de antigüedad consideran en menor importancia a las circunstancias personales.

Al tomar en cuenta los resultados generales de la prueba de Kruskal Wallis, para la variable antigüedad de la empresa, se obtuvo el resultado que se expresa en la tabla 34.

Tabla 34.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de Antigüedad de la empresa.

	Factores Individuales	Circunstancias Personales	Factores Externos
Chi-cuadrado	6.037	6.755	3.784
gl	3	3	3
Sig. asintótica	.110	.080	.286

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Antigüedad

Se observa que no existe una diferencia significativa entre las tres dimensiones y la variable de antigüedad de la empresa, por lo que, se puede interpretar como, el hecho de que la variable antigüedad de la empresa no se relaciona o no tiene una influencia sobre la empleabilidad que expresan los empleadores de la ciudad de Durango.

Con la intención de lograr analizar la relación entre la variable giro de la empresa y la empleabilidad, se aplicó la prueba estadística de Kruskal Walli, ya que éste estadístico se ajusta a las características de la variable que se han mencionado con anterioridad, por lo que, al analizar los resultados de esta prueba mediante rango promedio, se obtuvo el resultado de la tabla 35.

Tabla 35.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de giro de la empresa (Rangos).

	Giro de la empresa	N	Rango promedio
Factores individuales	Otra	2	14.25
	Comercial	1	20.50
	De servicio	8	11.81
	Manufacturera	11	9.95
	Total	22	
Circunstancias personales	Otra	2	10.00
	Comercial	1	14.00
	De servicio	8	13.19
	Manufacturera	11	10.32
Factores externos	Total	22	
	Otra	2	10.25
	Comercial	1	8.00
	De servicio	8	7.94
	Manufacturera	11	14.64
	Total	22	

Se observa que el rango promedio más alto con 20.50 lo presentan las empresas del giro comercial en la dimensión de factores individuales, lo que se interpreta como, que las empresas del giro comercial consideran mayormente importante los factores individuales, por otro lado el rango promedio más bajo lo presenta las empresas dedicadas al giro de servicio con un valor de 7.94 en los factores externos, lo que representa que, las empresas del giro de servicios consideran en menor importancia los factores externos.

Los resultados generales de la prueba de Kruskal Wallis, para la variable giro de la empresa, se obtuvo el siguiente resultado. (Ver tabla 36)

Tabla 36.
Prueba de Kruskal Wallis a la variable de giro de la empresa.

	FACTORES INDIVIDUALES	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	FACTORES EXTERNOS
Chi-cuadrado	2.939	1.172	5.421
gl	3	3	3
Sig. asintótica	.401	.760	.143

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Giro de la empresa

Se determina que no se presenta una significancia positiva entre la variable de giro de la empresa y las tres dimensiones analizadas, lo que representa una ausencia relación positiva entre la empleabilidad y el giro de la empresa.

Análisis correlacional.

Al realizar el análisis correlacional del estadístico de la variable empleabilidad para los empleadores de la ciudad de Durango y los factores individuales, circunstancias personales, y factores externos de los estudiantes próximos a egresar de educación superior. (Ver tabla 37).

Tabla 37.
Prueba de correlación Rho de Spearman para la variable empleabilidad.

Rho de Spearman		Fac ext emp	Fac ext est	Fac ind emp	Cir per emp	Fac ind est	Cir per est
Fac ext	Coefficiente de correlación	1.000	-.054	.303	.061	-.038	-.444*
	Sig. (bilateral)	.	.811	.171	.788	.865	.039
	N	22	22	22	22	22	22
Fac ext est	Coefficiente de correlación	-.054	1.000	.060	-.265	.209*	.180*
	Sig. (bilateral)	.811	.	.790	.233	.012	.030
	N	22	144	22	22	144	144
Fac indi	Coefficiente de correlación	.303	.060	1.000	.221	-.296	.227
	Sig. (bilateral)	.171	.790	.	.322	.181	.309
	N	22	22	22	22	22	22
Cir per	Coefficiente de correlación	.061	-.265	.221	1.000	.061	-.164
	Sig. (bilateral)	.788	.233	.322	.	.787	.467
	N	22	22	22	22	22	22
Fac ind est	Coefficiente de correlación	-.038	.209*	-.296	.061	1.000	.429**
	Sig. (bilateral)	.865	.012	.181	.787	.	.000
	N	22	144	22	22	144	144
Cir per est	Coefficiente de correlación	-.444*	.180*	.227	-.164	.429**	1.000
	Sig. (bilateral)	.039	.030	.309	.467	.000	.
	N	22	144	22	22	144	144

La evidencia sugiere una correlación inversa entre la dimensión de factores externos que perciben los empleadores con las circunstancias personales con un

valor de coeficiente de correlación negativo de $-.444$ y una relación de $.039$, lo que se entiende que a mayores factores externos perciben los empleadores, menores circunstancias personales presentan los estudiantes próximos a egresar, o viceversa. Así mismo, existe una correlación significativa con un valor positivo de $.209$ entre las tres dimensiones de factores externos que muestran los estudiantes y factores individuales que presentan los mismos estudiantes, lo que se entiende como, a mayores o menores factores externos presentan los estudiantes próximos a egresar, mayores o menores respectivamente factores individuales presentan también. De igual manera se tiene que existe una relación positiva de $.030$ y una correlación de $.180$ entre las circunstancias personales que presentan los futuros egresados de educación superior, y los factores externos que presentan, por lo que a mayores o menores respectivamente factores externos muestren los estudiantes próximos a egresar, mayores o menores factores individuales presentarán. Es posible también observar la correlación positiva entre los factores individuales de los alumnos y las circunstancias personales, con un valor altamente significativo de 0.000 y una correlación de $.429$, lo que indica que, a mayores factores individuales presentan los estudiantes próximos a egresar de educación superior, mayores o menores circunstancias personales respectivamente también presentan.

CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de la presente investigación fue posible llegar a diferentes hallazgos, dentro de las que destacan el objetivo de la misma, que fue encontrar la relación entre la empleabilidad que demandan algunas empresas locales y los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los estudiantes próximos a egresa de educación superior, en donde se obtuvo que entre los factores individuales que privilegian las empresas son la actitud positiva que muestren frente al trabajo, la responsabilidad que muestren, el trabajo en equipo, la asertividad para identificar un problema y elegir la mejor alternativa, la colaboración, el cumplimiento de las metas, el esfuerzo en la búsqueda de soluciones, y el autocontrol para enfrentar dificultades, lo cual, es importante de considerar en la formación profesional, ya que estas características son posibles de desarrollar dentro de las actividades de aprendizaje y su potencialización y fortalecimiento resultaría un hecho significativo para cualquier estudiante que se encuentre próximo a incursionar en el ámbito laboral.

Entre los factores individuales con un poco menor de interés para los empleadores se encuentran las características demográficas como el género, edad, o estado civil, la habilidad aplicada para la búsqueda de trabajo con diferentes recursos, la disponibilidad para cambiar de residencia y las calificaciones y logros obtenidos durante su periodo como estudiante, donde esta última característica ha representado la prioridad en las universidades institucionales y resulta sumamente

significativo que este hecho no es tan significativo para las empresas y pudiera ser más importante que las instituciones tomen ello en cuenta.

Las circunstancias personales que mayormente privilegian los empleadores están: mostrar buenas relaciones personales con su entorno social, que la sociedad en la que se desenvuelven valore el trabajo y el acceso a cualquier tipo de transporte, en donde estos hechos son importantes de considerar por el hecho de que los empleadores privilegian el desenvolvimiento de sus trabajadores con su entorno y el acceso a transporte se debe a que consideran importante los traslados y bien estar de sus trabajadores, por lo que los estudiantes próximos a egresar pueden considerar que dentro de los aspectos personales que privilegian las empresas tienen que ver con su bienestar y accesibilidad.

Por otro lado, las circunstancias personales menos valoradas por los empleadores son tener una responsabilidad económica con la familia, una estructura familiar socialmente aceptable y dedicar tiempo a la familia, permitiendo dejar también en claro que estos hechos no pueden afectar tan significativamente en la obtención de su empleabilidad.

Considerando los factores externos que privilegian los empleadores destacan la estabilidad y prestigio de la empresa, las política laboral como permisos, derechos, obligaciones o jornadas de trabajo y el grado de competencia requeridas en un puesto de trabajo, dejando evidente que, para los empleadores representa de igual manera que los factores externos son aspectos que no pueden ser controlables, pero que igual afectan en la oportunidad de ser empleado.

Los factores externos que privilegian en menor grado son el medio de reclutamiento informal y el prestigio de la institución de procedencia, en dónde este último concepto no concuerda en todo a los resultados que se obtuvieron en la exploración de campo efectuada en las entrevistas, ya que distintos informantes aseguraban que si tenían algo de preferencia con la institución de procedencia de los postulantes.

En relación a la opinión de los estudiantes próximos a egresar, se observó que, dentro de los factores individuales que presentan los futuros egresados de educación superior, destacan la actitud positiva que muestran frente al hecho de obtener la oportunidad de trabajar, un estado mental saludable y la motivación para incorporarse al ámbito laboral, lo que deja en claro que en general los jóvenes se encuentran gustosos de incursionar al mundo laboral y que mentalmente se sienten preparados para su profesionalización, sin embargo, dentro de los mismos factores individuales que los estudiantes próximos a egresar perciben con menor intensidad son el buen dominio del idioma inglés, el ser innovadores con sus ideas, la flexibilidad para negociar un salario, asertividad para identificar y solucionar un problema, y el buen desempeño en las entrevistas de trabajo, lo cual también puede reflejar la falta de preparación en aspectos ajenos a lo que por lo general desempeñan en clases, como lo son la negociación, la innovación, resolución de problemas, la seguridad en sí mismo, y el dominio o aplicación de nuevos conocimientos como lo es el dominio del inglés, lo cual, considero que es algo sumamente significativo para mejorar en la formación profesional de los estudiantes, ya que esto que los alumnos consideran que lo perciben menos en ellos, concuerda con algunos comentarios resultantes de

las entrevistas y de los resultados de la aplicación de los cuestionarios y lo cual debe considerarse una especial atención.

Las circunstancias personales que mayormente presentan los futuros egresados de educación superior son que su familia considera importante la obtención de un trabajo, consideran que su estructura familiar es socialmente aceptada, y mantienen una buena relación con su entorno, lo cual deja de manifiesto que estos mismos intereses son los que principalmente privilegian los empleadores, y esto deja en claro que estas circunstancias representan una ventaja para los futuros egresados al hecho de tener éxito en su empleabilidad. Dentro de las circunstancias personales que presentan con menor percepción los estudiantes se encuentra el hecho de tener una responsabilidad económica con la familia, su situación económicamente estable y dedicar tiempo a un miembro de su familia, en donde resulta de igual manera para los empleadores ser aspectos menos valorados al momento de emplear.

Algunos de los factores externos que los alumnos perciben mayormente son los requisitos laborales que imponen algunas empresas, la cantidad de vacantes en la empresa, la carrera profesional que eligieron y las medidas de transición entre la escuela y empresa, dejando de manifiesto que estos hechos no dependen ni de ellos mismos, ni de las empresas, y sin embargo es algo que influye en la oportunidad a su empleabilidad. Como factores externos que consideran en menor grado importantes para la empleabilidad se encuentran la institución de procedencia, las políticas laborales, y los medios de reclutamiento informales, en donde los dos primeros aspectos difieren de lo que que opinan los empleadores ya que consideran

que es algo importante e influyente en la empleabilidad, y solo concuerdan con el último aspecto de los medios de reclutamiento informales, en donde ambos sujetos de estudio consideran como algo poco influyente para la empleabilidad.

Considerando la relación entre la empleabilidad que demandan las empresas y lo que presentan los futuros egresados de educación superior, se observó que, existe una correlación significativamente negativa entre la dimensión de factores externos que perciben los empleadores con las circunstancias personales y se presentó también que existe una correlación significativa entre los factores individuales que presentan los estudiantes, dejando de manifiesto que la empleabilidad que demandan los empleadores se encuentra relacionada con los factores individuales, circunstancias personales y factores externos que presentan los futuros egresados de educación superior.

Es así que mediante los resultados obtenidos en la investigación se pretende proporcionar a las instituciones educativas de educación superior y a los estudiantes que se encuentran próximos a ingresar a mundo laboral, la oportunidad de identificar los factores y características que demandan los empleadores de la localidad, en donde a su vez se proporciona también la oportunidad de conocer la percepción de los estudiantes frente a estos mismos factores, en donde resultaría importante prestar el interés que requiere el hecho de fortalecer las características empleables en los jóvenes próximos a egresar y con ello fortalecer la oferta laboral y contribuir en la productividad de las empresas y de la localidad.

REFERENCIAS

- Acosta Antonio P. Valores tradicionales, nuevos valores y Educación en España. En: Educación y valores en España. Actas del seminario de la Comisión española de la UNESCO. Cádiz: CIDE; 1991. p. 11-12,14
- Álamo B. & Sangronis Y. (2008). La programación neuro-lingüística y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. (Trabajo de grado). Bolivia.
- Allport, G. (1935): Attitudes. En Murchison, C. (Ed.): A handbook of social psychology. Clark University Press.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1974). Factors influencing intentions and the intention behavior relation. New York: Human Relations.
- Janzen, I. & Fishbein, M. (1977): Attitude-behaviour relations: a theoretical analysis and review of empirical research. *Psychology Bulletin*, no 84, pp. 884-918.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Argyle, M. (1981). *Social skills and Health*. London: Methuen.
- Argyle, M., Lefebvre, L. & Cook, M. (1974). The meaning of five patterns of gaze. *European Journal of social psychology*, 4(2), 125-136.
- Bautista Vallejo, J. M. (2001). *Actitudes y valores: precisiones conceptuales para el trabajo didáctico*.
- Ballesteros, M. (2003). *Habilidades cognitivas y desempeño académico en estudiantes universitarios*. (Trabajo de grado). Monterrey, México.

-
- Beltrán Guzmán, F. J.; Torres Fernán, I. A.; Beltrán Torres, A. A. y García Díaz F. J. (2005). Un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 397-415.
- Benítez A. & García M. (2011). *Trabajos en Proyectos como Herramienta para Fortalecer las Habilidades Cognitivas en los Estudiantes*. (Tesis). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Briones O. (2013). *Factores determinantes en la construcción de la función de recursos humanos autonómica*. (Tesis). Universidad de Santiago de Compostela, Galicia España.
- Caballo V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Quinta edición. Madrid: S.XXI.
- Cabeza, L., Castrillón, J., & Lombana, J. (2017). Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(2), 105-122.
- Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México. (8) 23. pp. 101-111
- Cardona Sánchez, A. (1999). *Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas*. UABC.
- Carrillo S., Bravo L. & Valenciana P. (2014). *Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en Empresas del Sector Servicios en el Municipio de Mexicali*,

-
- B.C. México. (Trabajo de grado). Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Coll, C., Pozo, J. I., Sarabia, B., & Valls, E. (1994). *Contenidos en la reforma*. Santillana S.A.
- Cordeiro, M. (2013). *Actitudes y conocimientos de los estudiantes de la enseñanza superior población de Coímbra ante la vejez: influencia de experiencias de vida y académicos*. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura, Portugal.
- Cruz López, Y., Cruz López, A. K. (2008). *La educación superior en México, tendencias y desafíos*. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 13, n. 2, p. 293-311, jul. 2008.
- Del Cerro Velázquez, F., & Cano, F. J. R. (2017). Compromiso y empleabilidad de los recién titulados de formación profesional. Conclusiones para un rediseño de la modalidad formativa. *Revista de Educación a Distancia*, (54).
- De Pool, R. (2004). *La enseñanza y aprendizaje del cálculo integral en un entorno computacional: actitudes de los estudiantes hacia el uso de un programa de cálculo simbólico*. (Tesis). Universidad de la Laguna, España.
- Del Socorro López Díaz, Z. (2017). Satisfacción de empleadores por el cumplimiento del encargo social de los egresados de maestrías de amplio acceso. *Humanidades Médicas*, 17(2), 338-353.
- Díaz R., Valdés C., Hernández S., Vega A., Fajado V. & Pedrosa A. (2001). *Valoración del nivel de conocimiento y habilidades con que ingresan los estudiantes a la carrera de medicina*. La Habana.
- Dos Santos T., Benevides A. (2014). *Habilidades Sociales y frustración en estudiantes de medicina*. (Tesis). Universidad Católica de Uruguay, Uruguay.

-
- Echauri, A. M. F., Minami, H., & Sandoval, M. J. I. (2014). La Escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes*, (50).
- Espíritu, R. (2011). *Actitud emprendedora en los estudiantes universitarios: un análisis de factores explicativos en la Comunidad de Madrid*. (Tesis). Universidad Complutense Madrid, España.
- Fabelo Corzo, J. (1987). *Práctica, Conocimiento y Valor*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Fernández, M. (2012). *Efectos del Programa para el desarrollo de las habilidades académicas en los estudiantes de nuevo ingreso al Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia*. Universidad de Córdoba. España.
- Fernández Reina, M. (2012). *Efectos del Programa para el desarrollo de las habilidades académicas en los estudiantes de nuevo ingreso al Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia*. (Tesis).
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Standard University Press.
- Franco, D. M., Hernández, N. B., & Maldonado, W. M. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológica*, 11(1).
- Gamboa L., López M., De Añez S. (1999). *La gestión de personal en la alcaldía de san francisco: desde su estructura organizativa*. (Trabajo de grado) Universidad Beloso Chacín. Venezuela.
- García-Cardona, M., Zárate-Grajales, R. A., Matus-Miranda, R., Balseiro-Almario, C. L., & Balan-Gleaves, C. (2013). Opinión de los empleadores respecto al

-
- desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. *Enfermería universitaria*, 10(1), 14-20.
- García, N. (2005). *Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. (Tesis). Universidad de San Martín de Porres, Escuela Profesional de Psicología, Perú.
- García, J., Pérez, M. (2016). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9) pp. 2-12. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Juan_Garcia_Manjon/publication/28230605_Espacio_Europeo_de_Educacion_Superior_competencias_profesionales_y_empleabilidad/links/576a737b08aeb526b69ce782.pdf
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 217-224.
- Garduño, S. (2002). Investigación Administrativa. Enfoques Metodológicos de la Investigación, 30(91). [1-14]
- Gil, R. (2001). Valores humanos y desarrollo personal. Tutorías de educación secundaria y escuela de padres. Barcelona: CISSPRAXIS Educación.
- González R. (1996). La formación de valores en las nuevas generaciones. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Heider, K. G. (1969). Attributes and categories in the study of material culture: New Guinea Dani attire. *Man*, 4(3), 379-391.

-
- Hernández S., Fernández C. & Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación. Cuarta edición*. México D. F: Mc Graw Hill.
- Herrera A., Freytes M., López G., Olaz F. (2012). *Un estudio comparativo sobre las habilidades sociales en estudiantes de Psicología*. (Tesis). Universidad de Almería, España.
- Hidalgo C., Abarca N. (1990). *Desarrollo de habilidades sociales en estudiantes universitarios*. (Tesis). Universidad Católica de Chile., Santiago de Chile.
- Hovland C. & Sherif M. (1952). Judgmental phenomena and scales of attitude measurement: Item displacement in Turnstone scale. *Journal Abn. of Social Psychology*, no 2, pp. 621-623.
- Hudiel, S. J. N., & Navarro, S. L. B. (2017). Determinantes que inciden en la calidad de rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (24), 126-142.
- Iglesias León, M., Cortés Cortés, M., Mur Villar, N., Pérez Maya, C., Aguilar Cordero, M. J. (2010). La educación en valores en la Educación Superior. *MediSur*, vol. 8, núm. 6, 2010, pp. 1-5 Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba.
- INEGI (2015). Encuesta Intercensal 2015, México.
- Kelly, J. A. (1982). *Social-skills training: A practical guide for intervention*. New York: Springer.
- Kelly, J. A. (1987). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

-
- Knopfler, S. C., Velázquez, M. S. G., Peña, M. T. C., Villanueva, L. D., & Nila, L. I. G. (2009). Percepción de empleadores sobre el Licenciado en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Enfermería Universitaria*, 6(1), 7-11.
- Krech, D. & Crutchfield (1962). *Individual in society*. New York: McGraw-Hill.
- Leal, L. (2002). *Estudio de los conocimientos, conductas, actitudes y recursos de los estudiantes de la ULPGC, ante la gestión de los residuos para la aplicación de una estrategia de educación ambiental basada en el modelo precede-procede*. (Tesis Doctoral). Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.
- León J., Barriga S., Gómez T., González, B., Medina, S. & Cantero F. (1998). *Psicología social: Orientaciones teóricas y ejercicios prácticas*. Madrid: McGraw-Hill.
- Macías, A. M., & Vidal, A. A. (2002). *Evolución de la teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional*.
- Macías, E. (2011). Validación y confiabilidad de pruebas de opción múltiple para la evaluación de habilidades. (Tesis). Centro de Investigación en matemáticas, A.C., Guanajuato, Gto. México.
- Martínez, A. & Rentería, E. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*. Universidad del Valle. Sistema de Información Científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/647/64760110/>

-
- Martínez, M., Buxarais, R. & Bara, E. (2002). La universidad como espacio de aprendizaje ético. *Ética y formación universitaria. Revista Iberoamericana de Educación*, 29, mayo-agosto, 17-43.
- Mark H., J. & Taylor, M. (2000). Learning and Teaching about Values: a review of recent research, p. 169-202. *Cambridge Journal of Education*, No. 2, Vol. 30. U.K.
- McQuaid, R.W. and Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies* Vol. 42, No. 2, pp. 197-219.
- Méndez, R. (2007). *Las actitudes de los estudiantes hacia la Universidad como indicador de calidad*. (Tesis Doctoral). Universidad de Santiago de Compostela, España.
- Michelson L., Sugai D., Wood R. & Kazdin E. (1987). *Las habilidades sociales en la infancia: Evaluación y tratamiento*. Barcelona: Martínez Roca
- Montoya, J. (2011). *Conocimientos y actitudes hacia la medicina de familia de los estudiantes de la Facultad de Medicina de Albacete*. (Trabajo de grado). España.
- Morell A. & Brunet I. (1999). *El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional*. (Trabajo de grado). Universidad de Lleida, España.
- Moyá, M. (2016). *Habilidades comunicativas y comunicación política*. (Tesis Doctoral). Universidad Miguel Hernández. España.
- Navarro, M. (2016). *La función de la memoria de trabajo en diferentes programas de habilidades matemáticas*. (Tesis), Universidad de Cádiz. España.

-
- OCDE (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators. <http://dx.doi.org/10.187/eag-2017-en> Regards sur l'éducation 2017: Les indicateurs de l'OCDE
<https://doi.org/10.1787/9789264309432>
- OECD (2019), Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/9789264309432>
- Oliván, Villobas, C. (s/f). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón. España y Aragón. Recuperado de:
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/10_Materiales/140511%20Empleabilidad%20y%20Empleo.pdf
- Ortiz Torres, E. (2017). Competencias y valores profesionales. *Pedagogía Universitaria*, vol. 6, no. 2, 2001, p. 59+. Academic OneFile, Accessed 8 Sept.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). The measurement of meaning. New York: Appleton.
- Osborn, H. G. (2000). Coefficient alpha and related internal consistency reliability coefficients. *Psychological Methods*, 5, 343-355.
- Palmore, E. (1977). Facts on aging: a short quizz. *Gerontologist*, 17 (3), 315-320.
- Parra, B. (2013). *Pensamiento crítico y habilidades comunicativas en estudiantes universitarios chilenos*. (Tesis). Universidad de Granada. España.

-
- Parker, L. D. & Ritson, P. A. (2005). Revisiting Fayol: Anticipating contemporary management. *British Journal of Management*, 16, 175-194
- Peres, A. (2015). *Actitudes de los estudiantes de ciencias de la salud frente a la estadística y la investigación*. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura, España.
- Quintero-Villamizar, L. (2014). Evaluación de impacto de egresados fesc en el medio laboral. *Mundo FESC*, 4(8), 18-25.
- Quijano Magaña, L. Q., Alegre Benítez, (2016). Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de currículo y formación del profesorado*. 20, (2). (mayo agosto 2016).
- Ramos, A., Herrera J., Ramírez, M. (2010). *Desarrollo de habilidades cognitivas con aprendizaje móvil: un estudio de caso*. (Tesis). México.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Universidad de São Paulo, Brasil. 7 (2) pp. 319-334
- Reyes Rodríguez, L. (2007). La teoría de acción razonada: implicaciones para el estudio de las actitudes. *Investigación Educativa*, 66-77.
- Rodríguez, N. (2012). *Evaluación de depresión y habilidades sociales en estudiantes universitarios de diferentes carreras de la FES Iztacala*. (Tesis), UNAM, México.
- Rodríguez, N. (2011). Actitudes de los estudiantes Universitarios hacia la Estadística. (Tesis). Autónoma de Buenos Aires, Argentina Buenos Aires.

-
- Rodríguez, L. (2007). La teoría de acción razonada: implicaciones para el estudio de las actitudes. *Investigación educativa*, 66-77.
- Rosas, N. (2017). *Habilidades expositivas, interacciones didácticas orales y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. (Tesis). México.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioural components of attitudes. In C.I. Hovland e M.J. Rosenberg (Eds), *Attitude organization and change – An analysis of consistency among attitude components*. New Haven: Yale University Press.
- Sabater, J. M. (1989). Sobre el concepto de actitud. *Anales de pedagogía* (No. 7).
- Simón, J. D., Pauda, E. M., & Mont, L. J. A. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(3), 179-203.
- Súarez, B. (2016). Empleabilidad análisis del concepto. Universidad de Murcia. Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo. *Revista de educación en investigación*. 14(1). pp. 67-84.
- Schwarz, N. (2001). *La construcción de actitudes*.
- Tesser, A., & Schwarz (2001), *Procesos intrapersonal* (Blackwell Handbook of Social Psychology) , Oxford, Reino Unido: Blackwell, pp. 436-457.
- Tuirán, R. (2017). *La educación superior en México: avances, rezagos y retos*. Campus Milenio, 404, 1-22.
- Universia, México. (2017). La educación Superior en México, según expertos. *Universia*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 18 de agosto 2017.

<http://noticias.universia.net.mx/vidauniversitaria/noticia/2014/08/18/1109949/educacion-superior-mexico-segun-expertos.html>

Vences Cruz, V. L. (2015). *Relación entre habilidades sociales, ansiedad social y comunicación en línea en estudiantes universitarios*. (Tesis). México.

Wilde, M. (2010). *Habilidades, actitudes y potencial de aprendizaje en preescolares: un análisis transcultural*. Universidad de Granada, España.

Weber, M. (1944). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Wolf, M. (1994). *Los efectos sociales de la media*. Barcelona: Paidós.

Zabalza Beraza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. NARCEA ediciones.

ANEXO 1 CONCENTRADO DE RESPUESTAS A ENTREVISTAS APLICADAS A LAS EMPRESAS

EMPRESAS	CRITERIOS GENERALES	HABILIDADES	ASPECTOS RELIGIOSOS, SOCIOECONÓMICOS, ESTADO CIVIL, ETC.	EXPERIENCIA LABORAL	QUE EXPERIENCIA OBSERVA EN LOS RECIÉN EGRESADOS	MOTIVO PARA NO SELECCIONAR UN CANDIDATO
1.- EMPRESA 1	“el hecho de la estabilidad en los jóvenes para alinear sus ideas con el objetivo de la empresa”. “que tengan visión a largo plazo”.	“colaboración y a la convivencia.” “Son cruciales las habilidades de comunicación desde expresar los problemas, ser claros y concisos “ “compromiso y entrega con la empresa” Ganas de aprender por ellos mismos, (iniciativa) “gusto por lo que hacen”.	“Llega un mismo patrón de personas”	“aunque busque alguien con experiencia no se acercan a las empresas pequeñas como lo es esta”	“Muestran mucha resistencia a la colaboración y a la convivencia”	“la actitud es un factor importante para el despido de las personas y por supuesto para no contratarlos.
2.- EMPRESA 2	“tiene que cumplir con la parte de educación, formación, habilidades y experiencia”	Es complicado identificar la parte de habilidades y experiencia, pero las habilidades las evalúa con exámenes psicométricos y la formación le ofrece mediante cursos. “las actitudes son fáciles de percibir y lo detectamos, mediante	“no a menos que algún puesto lo requiera”	“solo para puestos directivos se requiere la experiencia”.	“falta seguridad, confianza y que muestren iniciativa y ganas de aprender. “Llegan con la idea de que se les este guiando en todo momento”	La actitud sería su punto de partida para no contratar a una persona, y lo identificamos mediante exámenes, o alguna otra pista que les pudiera indicar que esa persona no tiene el

		expresiones, reacciones y lenguaje corporal.”				verdadero deseo de trabajar”.
3.- EMPRESA 3	“es la actitud de servicio y disposición, la habilidad de aprender”	“la habilidad para meterse en el papel y aprender. La preparación del idioma ingles.	“solo indagamos su situación económica para las personas que se vienen de fuera ya que les es algo costoso”	“no hacemos tanto caso a la experiencia, ya que eso los torna en una situación algo viciosa, o en la que empiecen a reclamar que las cosas eran de una manera, o tienden a presentar resistencia a lo que se les imponga, pero las personas que manejan personal si requiere experiencia, aunque por lo general los mismos empleados son los que suben de puesto.	“piden mucho permiso y juegan mucho, les falta seriedad y responsabilidad, hay unos que se resisten a cooperar o hacer mas cosas”.	“La seriedad o iniciativa, observamos en ellos su comportamiento, y nos fijamos en sus intereses personales, o si llevan a cabo actividades fuera de la escuela para detectar que tiene la capacidad de realizar varias actividades. Tienen la mentalidad de que merecen más y no comprenden que no es posible pagar por algo que no les asegure que les va a rendir
4. EMPRESA 4	“Disponibilidad del postulante y las ganas que muestre”. “Identificamos la regla de oro: sabe, quiere y puede”	“Conocimientos básicos, ya que en la empresa los preparan”	“factores externos no consideramos en específicos, solo consideramos el perfil del puesto”	“no le damos tanto valor, ya que se tiene que adecuar a los estilos de la empresa, porque muchas veces tienen experiencia en un campo, pero lo que realizan en un lado varía en la empresa”	Les falta algo de iniciativa, y seguridad, y no proponen ideas nuevas, y vienen con la idea de que les digan solo que hacer	“La falta de responsabilidad, compromiso, ya que son los valores principales de la empresa. Otra cosa es la mala actitud ya que contaminan la empresa”.
5.- EMPRESA 5	“la actitud y su disponibilidad	“el idioma ingles.	“No consideramos algo	“la experiencia si es valorada, pero si un recién egresado	“creo que todos coincidimos con el hecho de que los	“El propio interés o hasta su lenguaje corporal o ganas que

	hacia su trabajo". "el enfoque hacia el proceso o hacia el logro es una de las cosas que se valoran mucho"	"habilidad de comunicación creo que es importante para todos". "Algunas habilidades según el perfil del puesto."	externo que no sea la del perfil del puesto"	quiere ingresar y hay otro postulante con experiencia, y si tienen la disposición lo evaluamos".	recién egresados salen con la idea de que merecen ser jefes, con la idea de "yo soy ingeniero y quiero ser gerente", y quieren ganar mucho. "salen con la idea de que terminar su carrera ya es que están superados"	se le ven de que e verdad quiere trabajar son determinantes."
6.- EMPRESA 6	"es importante que no tengan miedo de hacer las cosas, ni a los retos, y que no sean conformistas". "liderazgo, compromiso, responsabilidad , respeto".	"el manejo de algunos sistemas de diseño, sistemas de calidad, y considero que es de mucha importancia que tengan mucha destreza psicosocial." iniciativa, dinámica, y que sean proactivos,	"estabilidad familiar."	"para los puestos directivos, o que requieren tener a cargo el personal requerimos años de experiencia, pero para puestos de supervisión, de ingeniería, y de operación, preferimos los recién egresados"	"con el tema "generacional" nos estamos realmente enfrentando a un problema en cuanto a encontrar jóvenes cada vez más indecisos, que no haya su lugar, que nada les parece y llega a ser un gran problema para nosotros como empresas"	"Una actitud negativa es un factor determinante para no elegir a un postulante, y por su puesto que no cumpla con el perfil".
7.- EMPRESA 7	"Que sean proactivos no es tanto que tengan la experiencia, sino que tengan la capacidad de ser responsables"	"Dentro de las habilidades fíjate que el trabajo en equipo es básico con nosotros, el trabajar bajo presión, el tener disposición del tiempo". "Yo creo que debe haber un equilibrio entre sus habilidades y actitudes, porque si tiene habilidades, pero no la actitud de nada les sirve".	"No consideramos estos puntos como los decisivos para otorgar el puesto. "		Es muy importante la proactividad en un chico y que no tenga que esperar que le digan para poderlo hacer, es importante que sepa resolver problemas, y que identifique los problemas.	"Ellos mismos muestran que no tienen ganas o deseos de trabajar y su misma actitud nos dice si les interesa o no trabajar con nosotros"

		“Que conozca sobre alguna herramienta o software no precisamente nos interesan sus calificaciones, sino que tenga el conocimiento.”				
--	--	---	--	--	--	--