

Perspectiva laboral de los futuros egresados de las licenciaturas de la facultad de contaduría y administración de Monclova, Coahuila

ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ, Juan Francisco*†, VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra y LARA-CASTILLO, Alfonso

Recibido Abril 15, 2016; Aceptado Septiembre 09, 2016

Resumen

Los padres siempre están presionando a los hijos para que estudien, porque la vida está muy difícil y sin una carrera universitaria, peor. Pero ¿realmente tendrá éxito el egresado universitario? Contar con una flamante preparación universitaria no equivale a tener una varita mágica que aparece empleos. Sin embargo, el recién egresado se enfrenta a una cruda realidad, las empresas contratan personas que tengan un mínimo de años de experiencia y de edad; cuenten con las herramientas tecnológicas propias del puesto; que sepan inglés. Agreguemos la precaria situación económica global, según estadísticas, egresan más universitarios que los empleos que anualmente se crean en México. En este estudio descriptivo, se analizan encuestas realizadas a 80 alumnos de los últimos semestres de los tres PA de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, solicitando su opinión respecto a su preparación para el futuro profesional, a las herramientas necesarias que su carrera exige y respecto a la opción de iniciar su propio negocio, tomando en consideración el conocimiento adquirido en la Universidad en la materia de emprendimiento empresarial, y el ingreso mensual que esperan recibir en su primer empleo.

Perspectiva laboral, nuevos profesionistas, emprendimiento universitario

Abstract

Parents are always pushing their children to study, because life is very difficult and worse without a bachelor degree. But will really succeed the university graduate? Having a brand new college preparation is not equivalent to having a magic wand that appears jobs. However, the recent graduate faces a harsh reality, companies hire people who have a minimum years of experience and age; having the technological tools own of the job; and are english spoken. Let's add the precarious global economic situation, according to statistics, more college graduated than jobs are created annually in Mexico. In this descriptive study, surveys of 80 students in the last three semesters of the three PA School of Accounting and Administration of Monclova analyzes, asking their own opinion about their preparation for the professional future, the necessary tools their career demands and regarding about the option of starting their own business, taking into account the know how acquired at the University in the field of entrepreneurship, and last but not least, the monthly salary they expect to receive in their first job.

Job Outlook, new professionals, university entrepreneurship

Citación: ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ, Juan Francisco, VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra y LARA-CASTILLO, Alfonso. Perspectiva laboral de los futuros egresados de las licenciaturas de la facultad de contaduría y administración de Monclova, Coahuila. Revista Administración y Finanzas. 2016, 3-8: 52-65.

*Correspondencia del Autor: (correo electrónico: juanarmendariz@uadec.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Vislumbrar el final de los estudios universitarios trae aparejada una sensación de ansiedad, incertidumbre, dudas y finalmente estrés al estudiante universitario, este empieza a hacerse preguntas de si realmente está preparado, si cuenta con las herramientas propias de la profesión que libremente escogió, en algunos casos en contra de los consejos de los padres, tutores, o de los consejeros de orientación vocacional del bachillerato, si encontrará trabajo para la licenciatura que está por terminar, si será bien remunerado, si tendrá que dejar de ver a sus amigos, o se cambiará de ciudad porque hay mejores perspectivas, todo lo anterior aunado a los trabajos de investigación de los últimos semestres, que van exigiendo al estudiante universitario la aplicación del conocimiento, no solo de la materia que está cursando, sino también de las que le antecedieron.

A todo lo anterior hay que agregar el asunto de las prácticas profesionales, que serán la única defensa, si es que no ha trabajado, o al menos no en su área de conocimiento.

Es importante que el estudiante universitario obtenga una preparación teórico académica adecuada a las necesidades del entorno, pero es importante también que vaya adquiriendo, en su última etapa estudiantil, el conocimiento práctico, las habilidades, experiencia, aptitudes, la actitud y las herramientas acordes a su profesión que le den el plus necesario para ser contratado al ingresar al mercado laboral.

Justificación

Las ofertas de empleo para los egresados universitarios son escasas.

Comparando la cantidad de egresados contra la creación de nuevos empleos, nos arroja la conclusión de que solo los mejor preparados para trabajar, independientemente de su promedio general, serán quienes se coloquen en los pocos puestos disponibles, aquellos recién egresados que ya hayan trabajado, que realizaron sus prácticas profesionales en su profesión, que adquirieron y tienen el conocimiento práctico o ya han aplicado el conocimiento teórico en las herramientas o softwares que las empresas utilizan para el mejor desempeño de sus actividades. Por tal motivo, es importante inducir a los estudiantes de los últimos semestres de licenciatura a que vayan buscando esas oportunidades de desarrollar habilidades laborales y poner en práctica lo adquirido en las aulas, en empresas; debemos convencer a los docentes a entregar al estudiante universitario los conocimientos y herramientas actuales para hacerse valer en el campo, ser flexible, creativo e innovador en cuanto a la forma de calificar, ponderando diferentes variables y no solo los exámenes escritos o la investigación bibliográfica, para la acreditación de las materias.

Objetivo General

El objetivo de esta investigación es conocer la opinión de alumnos de los últimos tres semestres de carrera, con respecto a que tan preparados, equipados y experimentados se sienten, para asumir su futuro rol de profesionistas, como empleados y/o como futuros dueños de su propio negocio.

Objetivo Especifico

Determinar las variables que indican que el futuro egresado tiene la preparación profesional pertinente y necesaria, de acuerdo a las características que el sector empresarial actualmente requiere para ser competitivo.

El Problema

Las universidades a nivel mundial no capacitan de forma pertinente a los alumnos para encarar su futura vida profesional, faltan oportunidades para que los estudiantes universitarios, un 80% de encuestados preferiría contratar a un estudiante con notas discretas pero que ha desempeñado prácticas relevantes, que a otro con calificaciones brillantes y cero experiencia destacable, en plena era digital y con los grandes avances tecnológicos, la educación está estancada, la empresa en general da la prioridad al nivel de experiencia del futuro contratado, las habilidades de una persona en su trabajo no tiene ninguna relación con las que se exigen en la universidad, las oportunidades de trabajo se las están llevando personas con habilidades para desempeñarse en el puesto, que adquirieron en la práctica y no en el aula.

Etapas del estudio

Con la intención de hacer un análisis de que tan bien estamos preparando a nuestros universitarios, futuros profesionistas, y buscando su sentir al respecto, se encuestaron 80 alumnos de los últimos semestres de carrera, para posteriormente mediante un investigación exploratoria y su análisis estadístico, determinar las variables que sustenten la hipótesis a plantear.

Marco Teórico

En la revista Semana.com (2015), expertos aseguran que a los estudiantes todavía les cuesta pasar de las aulas al terreno profesional, ya que el “61% de la comunidad educativa internacional considera que las universidades a nivel mundial no capacitan de forma pertinente a los alumnos para encarar su futura vida profesional”, continua diciendo Semana.com (2015) que faltan oportunidades para que apliquen el conocimiento teórico adquirido al terreno laboral y remata sentenciando que “un 80% de los encuestados preferiría contratar a un estudiante con notas discretas pero que ha desempeñado prácticas relevantes, que a otro con calificaciones brillantes y cero experiencia destacable”, con todo esto, en la mayoría de las universidades mexicanas, el docente da la mayor ponderación a los exámenes escritos y/o a trabajos de investigación bibliográfica en la calificación de sus estudiantes, aunque es un problema que se repite en muchos países.

La Plataforma WISE (World Innovation Summit for Education) en una encuesta, denominada ‘Conectando la educación con el mundo real’, realizada a una muestra de 1150 personas a nivel global, entre profesores, estudiantes, graduados, políticos responsables de la cartera educativa y miembros del sector privado especializados en reformas educativas, reclama que en plena era digital y con los grandes avances tecnológicos, la educación está estancada y puntualiza: “el 75% de la comunidad educativa está insatisfecha con la situación de la enseñanza en sus respectivos países. En el caso de América Latina, las cifras son todavía menos alentadoras: sólo un 11% se muestra conforme con el estado de la educación en sus correspondientes estados” (países), Semana.com (2015).

Retomando el punto de experiencia laboral, Laszlo Bock, responsable del departamento de Recursos Humanos del gigante Google en una entrevista para The New York Times, aseguró que “el promedio de notas de la universidad es inútil como criterio de contratación, así como lo son los puntajes que las personas hayan obtenido en los distintos exámenes que les haya tocado resolver, ellos dan la prioridad al nivel de experiencia del futuro contratado.

Para Bock, en la actualidad existe una brecha insalvable entre la formación que reciben los jóvenes universitarios y las demandas del trabajo que deberán realizar. “Las habilidades de una persona en su trabajo no tiene ninguna relación con las que se exigen en la universidad”, indicó, Semana.com (2016).

Entonces las oportunidades de trabajo se las están llevando personas con habilidades para desempeñarse en el puesto, que adquirieron en la práctica y no en el aula.

Las universidades, deben acercarse a las gigantes como Google®, Facebook®, General Electric®, Coca Cola®, Walmart®, etc, que como transformadoras del entorno, marcan tendencia mundial en las necesidades de personal para mantener el liderazgo en sus respectivos campos.

Google, a decir de Bock, para reclutar a su personal considera...

- 1° Capacidad de aprender y rápido.
- 2° La generación de ideas.
- 3° Capacidad de innovar e ir un paso más allá en la resolución de problemas.
- 4° Liderazgo sin importar el nivel jerárquico, hacer equipo y trabajar mano a mano con él.
- 5° Humildad, aceptar iniciativas mejores a las propias o con más conocimientos en el área.
- 6° Capacidad de asumir responsabilidades, solucionar conflictos y comprometerse.

En entrevista concedida a Liliana Hernández del periódico Excelsior (2012), Jorge Rodríguez Castañeda, subsecretario de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), externa que según datos de la SEP “cada año 450 mil jóvenes terminan su carrera, incluidos licenciados, ingenieros y técnicos superiores. La mayoría quiere aplicar lo que aprendió en la escuela en un trabajo remunerado, pero colocarse no es sencillo.” Dado que los jóvenes deben cubrir una serie de requisitos que las empresas piden y aunque la mayoría de estos requisitos se satisfacen, es tan poca la demanda de trabajadores y tan grande la oferta de egresados, que dichas empresas esperan encontrar la persona ideal, que cubra todos los requisitos de contratación. Por esta razón los recién egresados, “optan por empleos no calificados, porque les hace falta el plus.

Causas como: tienen el título, pero nunca han trabajado; tienen experiencia, pero no la edad; saben manejar una habilidad específica exigida por la empresa, pero su inglés se queda corto; cubren los requisitos, pero no están dispuestos a mudarse de ciudad y aunque algunos lo intentan no se adaptan a estar más de una semana lejos de su familia.” Este problema empieza desde las aulas, donde alumnos de “100”, no trabajan porque quieren obtener el 1er lugar de su generación, o mención honorífica, o de excelencia, pensando que eso les abrirá las puertas de las grandes empresas, o los alumnos que estudian y trabajan “en lo que sea” y no adquieren las habilidades ni se hacen de las herramientas necesarias para su preparación profesional y, para rematar, la gran mayoría, tienen una tremenda aversión a la materia de inglés, reflexionando estudiarlo en los Estados Unidos, un semestre o un año, al término de su carrera universitaria, conscientes que el dominio del idioma inglés es importante para conseguir un buen empleo, plan que, en la mayoría de los casos, no llevan a cabo.

Vires W. y Navarro Y, (2011), llevaron a cabo una encuesta en 9 universidades mexicanas; 3 privadas y 6 públicas, todas ellas con al menos 50,000 estudiantes cada una y un mínimo de 50 diferentes licenciaturas, con el objeto de investigar si nuestras universidades arrojan desempleados, por lo que se dieron a la tarea de encuestar a 4, 260 universitarios con 5 años de haber egresado, dentro de un proyecto llamado PROFLEX, “El Profesional Flexible En La Sociedad Del Conocimiento” junto con países Europeos y Latinoamericanos además de Japón, con resultados ilustrados en la tabla 1.

Pais	España	Francia	Alemania	Reino Unido	Europa	Chile	México	América Latina	Japón
Promedio por país	12.5%	12.7%	9.4%	10.3%	10.0%	9.0%	14.5%	11.4%	10.5%
Educación	14.7%	8.9%	7.8%	2.0%	12.0%	6.2%	12.7%	7.1%	11.9%
Humanidades	20.4%	19.0%	13.2%	17.3%	15.4%	16.9%	15.4%	15.3%	12.9%
Ciencias Sociales	12.3%	15.3%	11.3%	13.5%	10.5%	11.1%	15.1%	11.8%	11.4%
Economía y empresa	10.5%	7.9%	3.9%	7.4%	7.8%	7.9%	10.9%	10.1%	11.0%
Derecho	17.3%	17.7%	13.7%	14.3%	12.9%	12.7%	14.1%	12.1%	11.7%
Técnicas	7.9%	7.7%	7.4%	8.2%	6.2%	6.9%	10.0%	8.6%	7.0%
Salud	5.8%	7.5%	9.6%	8.0%	9.2%	4.3%	16.1%	11.0%	11.8%
Ciencias	15.5%	16.9%	15.3%	8.8%	13.1%	23.2%	27.0%	22.8%	11.5%
Número entrevistas	5 384	1 614	1 667	1 397	36 973	2 846	3 992	8 295	2 073

Tabla 1 Porcentaje de graduados en situación de desempleo (tasa bruta), por país y área de estudio
Fuente: datos reflex y proflex, Vires W. y Navarro Y, (2011)

Actividades del proyecto

En encuesta realizada a 80 alumnos de los 3 últimos semestres (VII, VIII y IX) de los 3 Programas Académicos, PA, Licenciado en Contaduría, LC, Licenciado en Administración de Empresas, LAE, y Licenciado en Administración de Recursos Humanos, LARH, de la Facultad de Contaduría y Administración, se pretende conocer y analizar el nivel de preparación, conocimientos y pertinencia de sus prácticas profesionales, que en su opinión tienen dichos alumnos, y el ingreso mensual esperado, entre otras cosas.

Se busca establecer una ruta de salida o método de enseñanza-aprendizaje, que si no asegura, al menos incremente las posibilidades de nuestros futuros egresados, de encontrar un trabajo ad hoc, o bien a la creación de su propio negocio, partiendo de los conocimientos adquiridos en el aula para tal efecto.

Metodología

Con el fin de dar respuesta a la hipótesis a plantear, se cargaran las respuestas de los 80 estudiantes encuestados en el software estadístico, SPSS 22, para hacer varios análisis utilizando tablas de frecuencias, tablas de contingencias para cruzar algunos de los datos obtenidos, análisis factorial para encontrar los factores más significativos, el alfa de Cronbach para eliminar las variables y dar fiabilidad al instrumento y por último medir la correlación de las variables; dependiente con las independientes para exponer un modelo de regresión que ofrezca un indicativo del nivel de preparación profesional del encuestado.

Instrumento de investigación

Las variables consideradas para la presente investigación son:

- 1 Carrera LC LAE LARH
- 2 Semestre VII VIII IX
- 3 EDAD _____
- 4 ¿Trabajando? SI NO
- 5 Me siento profesionalmente preparado para mi próxima vida como profesionista (considerada como la variable dependiente del proyecto).
- 6 Cuento con las herramientas necesarias de acuerdo a mi carrera.

7 He hecho prácticas profesionales acordes a mi carrera.

8 Mi trabajo actual tiene que ver con la carrera que estudio.

9 Estoy dispuesto a cambiar de residencia si no encuentro trabajo en mi ciudad de origen.

10 Estoy dispuesto a trabajar en empresas aún cuando no sea en mi profesión.

11 Planeo tener mi negocio propio a corto plazo (máximo 5 años).

12 Planeo tener mi negocio propio a mediano plazo (6 a 20 años).

13 Planeo tener mi negocio propio a largo plazo (después de 20 años).

14 En la universidad me convencí de convertirme en emprendedor.

15 Cuento con el conocimiento para emprender mi propio negocio terminando mi carrera.

16 Creo que el ingreso mensual en mi primer trabajo como profesionista será de: menos de 6,000; 6,000 a 10,000; 10,001-15,000; más de 15,000. Las variables 5 a 15 fueron contestadas con una escala Likert de 0 a 3 y son las variables independientes del proyecto de investigación

Hipótesis

Las perspectivas de empleo de los universitarios recién egresados dependen y serán mayores, conforme a la preparación profesional que hayan alcanzado acorde a las herramientas adquiridas en el aula, durante sus prácticas profesionales y en su caso, en sus lugares de trabajo pertinentes a su licenciatura.

Población y muestra

La población en la Facultad de Contaduría y Administración Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, ubicada en Monclova, Coahuila, en los tres Programas Académicos, PA, en los últimos tres semestres; VII, VIII y IX, consta de 230 alumnos de los cuales se calculó una muestra de 80, aplicando la fórmula para proporciones desconocidas de éxito o fracaso, considerando el éxito como favorable y el fracaso como desfavorable, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de $\pm 9\%$.

N =	230
favorable p=	50%
desfavorable q=	50%
nivel de confianza	95%
$Z_{\alpha/2}$ =	1.96
margen de error	9%
muestra n=	79
Triola F. Mario (2013), Estadística, 11a ed. Pearso. Fórmula desarrollada en excel por Armendáriz-M Juan (2016)	

Tabla 1

En el Gráfico 1 podemos observar la relación de alumnos por PA que no trabajan contra los que trabajan y de estos últimos los que hacen labores relativas a sus estudios, observamos una marcada tendencia en las PA de LC y LARH, donde la gran mayoría de alumnos trabaja, la principal razón, es que existen una gran cantidad de despachos contables en la región que ocupan estudiantes de Contaduría por la conveniencia simbiótica de poco salario y mucho aprendizaje y en el caso de los LARH, dado que la Universidad Autónoma de Coahuila, UAdeC, es la única que cuenta con este PA y son muy requeridos en las empresas medianas y grandes, a diferencia de los LAE que están en una relación 50-50%. En cuanto a la pertinencia de las labores que realizan, 75% de LARH y LAE tiene relación con sus respectivos PA, en el caso de los LC, el 93% de los que trabajan lo hacen en labores propias de su PA, resultados del análisis de tabla de contingencia.

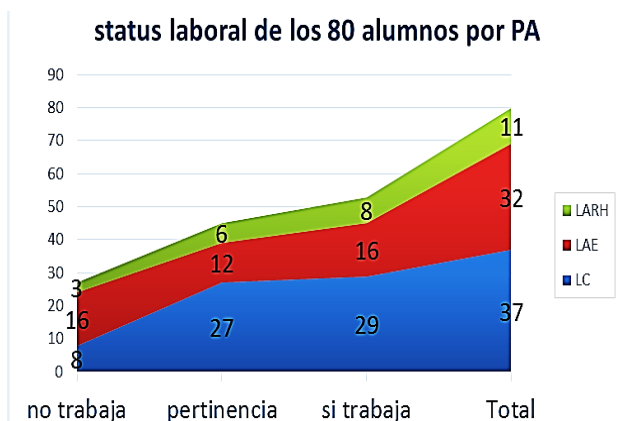


Gráfico 1 Comparativo de alumnos que actualmente trabajan y pertinencia vs los que no trabajan. Fuente: Elaboración propia, SPSS 22, tabla de contingencia

Relacionando mediante las tablas de contingencia apoyado con el SPSS, las prácticas profesionales realizadas por los alumnos, con la preparación que creen tener y que consideran tener las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo profesionalmente, encontramos que el 89% de los LC las han realizado, pero solo el 55% se siente preparado y con las herramientas; de los LAE, solo el 59% ha hecho sus prácticas pero el 89% y el 84% se siente preparado y con las herramientas respectivamente para desempeñarse profesionalmente; y de los LARH, el 73% ha hecho sus prácticas de los cuales, el 88% se siente preparado y con las herramientas necesarias para su vida laboral profesional, todo lo anterior, resumido en el gráfico 2.



Gráfico 2 Relación de alumnos con prácticas profesionales que se sienten favorablemente preparados y con las herramientas necesarias para desempeñarse profesionalmente. Fuente: Elaboración Propia. SPSS, tabla de contingencia

El Gráfico 3, muestra la media de medias de todas las variables y las medias de cada PA, dicha gráfica nos marca el estatus de cada variable, partiendo los resultados en desfavorables o favorables, mostrando las fortalezas y debilidades que los estudiantes en un autoanálisis consideran tener en cada rubro. Por ejemplo en el caso de los LAE, están por encima de la media en factores como; preparación, herramientas, disposición a cambiar de lugar de residencia, a trabajar en áreas que no son de su competencia, pero también a poner su propio negocio en un corto plazo, ya que consideran que tienen los conocimientos para emprender un negocio y están dispuestos a tener ingresos entre los \$6,000 y \$10,000 mensuales. Por su parte los LC, han realizado sus prácticas profesionales ad hoc, así mismo, en el caso de los que ya trabajan, la mayoría se desempeña en su campo contable, con menos disposición a cambiar de lugar de residencia ni a desempeñarse profesionalmente fuera de su entorno profesional, propensos a independizarse en el mediano plazo, ya que prefieren adquirir experiencia en el tiempo, no sintiéndose fuertes en espíritu emprendedor, ni con los conocimientos necesarios para tal efecto.

Por su parte los LARH, tienden a colocarse en su área profesional aunque tengan que cambiar su lugar de residencia, aun cuando su ingreso mensual ande por debajo de los \$6,000, con una tendencia a montar su propio negocio en el mediano o largo plazo, ya que no se sienten fuertes en el área y conocimiento del emprendimiento. La mayoría de los alumnos de los tres PA parecen estar conscientes y aceptar el hecho de que su ingreso mensual inicial podrá estar entre los \$6,000 y \$10,000 y en el caso de los LARH, incluso por debajo de los \$6,000.

Aparentemente un ingreso entre \$6,000 y \$10,000 es el común que ofrecen las empresas, sin embargo, este salario es para personas que ya tengan algo de experiencia como lo ilustra a Excelsior (2012), el director general de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS, Roberto López Esquinca al citar un ejemplo de las miles de vacantes publicadas en *www.occ.com.mx*, ofrecida por una empresa desconocida, que dice tener presencia en 135 países, que solicita un auditor operativo no mayor a 27 años, pero que ya maneje sistemas específicos como el SUA, ASPEL y actualizado en la legislación del IMSS. Pide, además, que demuestre experiencia mínima de un año como auditor y tenga disponibilidad de tiempo para viajar. El salario que ofrece va de los siete a los diez mil pesos mensuales “según experiencia”. Y lo confirma la investigación de Vires W. y Navarro Y, (2011), donde la media de medias es de \$8,165 a pesos de 2008, dividida en hombres y mujeres y en áreas de Educación, Ciencias Sociales, Humanidades, Economía y Empresa, Salud, Derecho y Técnicas, a encuestados que tienen 5 años de haber terminado la Universidad.

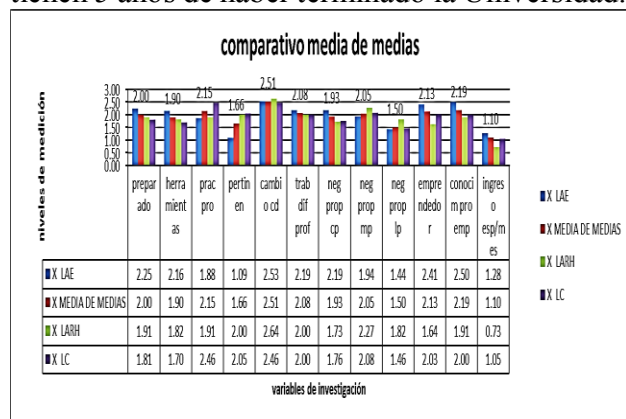


Gráfico 3 Comparativo de Media de Medias vs Media de cada PA. Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico 4, en cambio, se ilustra la distribución de frecuencias del ánimo de los alumnos en cuanto a su status; desfavorable o favorable, en las diferentes variables de investigación, asignando a los niveles 0 y 1 la etiqueta “desfavorable” y a los niveles 2 y 3, la etiqueta de favorable. Se hace énfasis en este punto, que es la opinión propia de los alumnos en cuanto a su preparación, sin hacer un comparativo en cuanto a sus calificaciones ni opiniones de los docentes para no viciar ni observar una tendencia de parcialidad hacia el alumno

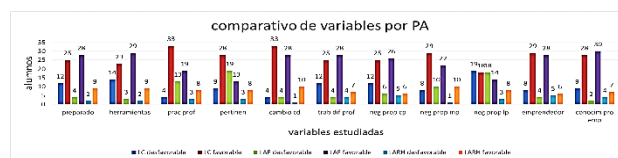


Gráfico 4 Comparativo Desfavorable vs Favorable de variables de investigación por PA. Distribución de frecuencias. Fuente: Elaboración propia

Una encuesta realizada por PROFLEX, donde también solicitaron a los encuestados evaluar su nivel de competencia, el nivel que exige el puesto y el nivel que les aportó la universidad en 19 competencias, en la tabla 2 se muestran resumidas, ordenadas de menor a mayor según las exigencias laborales, con una escala de Likert de 1 a 7, los resultados en este rubro.

Como un primer aspecto, se puede observar que la evaluación otorgada a la universidad siempre es menor a la exigida en el trabajo. Aún cuando los egresados perciben que es suficiente la aportación universitaria, los resultados también revelan que fue necesario incrementar por ellos mismos sus competencias laborales.

El segundo aspecto en importancia resalta las habilidades “prácticas” que deben tener los egresados, como la capacidad de coordinar actividades, hasta la de tomar decisiones trabajando bajo presión y poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, en el momento correcto, Vires W. y Navarro Y, (2011).

El hecho de dar la menor ponderación al dominio de una lengua adicional, generalmente el inglés, que por cierto se contrapone con las políticas del gobierno y las universidades de incluir la acreditación del inglés como uno de los requisitos de titulación, me hace suponer dos cosas; una, que las empresas utilizan el idioma más como filtro, que como requisito indispensable de contratación, o dos, que la mayoría de las empresas donde desempeñan sus labores los encuestados aún son de producción y para consumo nacional, sin dejar de tener su importancia, pero en el menor grado de todas las variables investigadas.

Competencia	Nivel propio (media)	Nivel requerido en el trabajo (media)	Aportación universidad (media)
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	4.1	4.2	3.5
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.7	5.0	4.5
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.4	5.3	4.9
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5.4	5.4	5.0
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.4	5.4	4.8
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5.4	5.5	4.8
Capacidad para redactar informes o documentos	5.5	5.5	5.0
Dominio de tu área o disciplina	5.3	5.5	5.0
Capacidad para negociar de forma eficaz	5.4	5.5	4.7
Pensamiento analítico	5.4	5.5	5.1
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.7	5.6	4.9
Capacidad para hacer valer tu autoridad	5.6	5.6	4.8
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.8	5.6	5.2
Capacidad para coordinar actividades	5.7	5.7	5.0
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.7	5.7	5.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.8	5.7	5.3
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.6	5.7	5.0
Capacidad para hacerte entender	5.6	5.8	5.1
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	5.8	5.8	5.1
Capacidad para trabajar bajo presión	5.8	5.8	5.1
Capacidad para tomar decisiones	6.0	5.9	5.0

Tabla 2 Competencias propias, exigidas y aprendidas en la universidad. Escala Likert de 1 (nada) a 7 (mucho). Fuente: Datos PROFLEX. Vires W. y Navarro Y, (2011)

En lo que respecta al énfasis que hacen las universidades a la enseñanza-aprendizaje, en una escala de Likert de 1 a 5 se tienen los siguientes resultados en la tabla 3

Método de enseñanza-aprendizaje	Univ. Pública	Univ. Privada	Media
Asistencia a clase	4.1	4.3	4.2
Teoría conceptos y paradigmas	3.9	3.8	3.9
Trabajo en grupos (equipos)	3.7	4.2	3.9
Trabajo individual	3.7	3.6	3.6
Profesor principal fuente de información	3.6	3.7	3.6
Aprendizaje basado en problemas	3.4	3.5	3.5
Participación en proyectos de investigación	3.3	3.6	3.4
Prácticas en empresas, instituciones o similares	2.8	2.7	2.7

Tabla 3 Énfasis en los métodos de Enseñanza aprendizaje. Fuente: Elaboración propia con datos de extraídos de PROFLEX. Vires W. y Navarro Y, (2011)

Como se puede observar, para las universidades lo más importante según la encuesta, es la asistencia al aula, que por supuesto es importante, ya que va formando al universitario el compromiso, también hay énfasis en el trabajo en equipo, aunque en menor grado, el aprendizaje basado en problemas, en la realización de proyectos de investigación. Desafortunadamente, el método menos valorado fue el de Prácticas profesionales, nuevamente la universidad navegando en contra de lo que los empresarios más requieren al momento de contratar a recién egresados.

Desafortunadamente, dos de los tres PA a las que pertenecen los alumnos encuestados, son de los que cuentan con más egresados en el país, así lo comenta a Excelsior (2012), el subsecretario de Educación Superior, Rodolfo Tuirán Gutiérrez.

“Quien no tenga valor agregado en sus habilidades y competencias será menos favorecido, especialmente si cursó una de las tres carreras con más egresados: administración, contabilidad y derecho” por lo que “quien tenga menos experiencia y habilidades adicionales de lo aprendido en la universidad le será más difícil obtener un empleo ligado a su carrera”. remata el Dr. Tuirán.

Tres de cada diez profesionistas no obtienen un empleo por falta de experiencia, lo que obliga a los recién egresados a subemplearse, y la situación se torna más difícil dependiendo de la escuela de la cual egresaron. “La historia de una universidad cuenta en la contratación” concluyó Tuirán, para Excelsior (2012) Es por ello importante que nuestros universitarios, se vean a sí mismos, no solo como material de empleo para las empresas, sino como generadores de empleo, es decir, como futuros empresarios que desde las aulas estén preparando el arranque de su propia empresa, formada con algunos de sus compañeros de aula, lo cual puede generar mejoras en la economía personal, pero también en el entorno de la localidad donde viven.

Así lo comenta Coque-Martínez, J. et al (2013) “La creación de empresas universitarias constituye una fuente de transferencia de conocimiento muy valorada en las últimas décadas debido a su capacidad para generar riqueza y crecimiento de la economía local”

Este tema, no debe quedar reducido solamente a una clase por un semestre de “emprendimiento” o “emprededurismo” o “creación de empresas” sino que debe ser el paso inicial para participar en concursos de aceleradoras de empresa o en el acceso a fondos de capital semilla, inclusive en fondos de origen gubernamental, para que los universitarios próximos a egresar, realmente vean la creación de una empresa como algo tangible y no solo como otra calificación más en el Kardex.

Miguel Mancera, Jefe del gobierno de la ahora Ciudad de México, CDMX, ha puesto manos a la obra con la implementación de un programa de emprendedores para jóvenes universitarios, obvio de CDMX, llamado “atrévete a emprender”, “a partir del cual se apoyará con capacitación y financiamiento a jóvenes que estudian en universidades públicas de la ciudad para desarrollar proyectos productivos y de servicios” www.dineroenimagen.com (2015).

El secretario de Desarrollo Económico del gobierno capitalino, Salomón Chertorivsky explicó que se les dará asistencia técnica, viajes de negocios, consultoría, membresía a grupos selectos de empresarios consolidados, acceso a recursos especializados provistos por corporaciones internacionales y a financiamiento del Fondo Emprendedor de la Ciudad de México, que en breve constituirá el gobierno local con Nacional Financiera a un total de 10,000 estudiantes del tercer año de ingeniería, posgrado, maestrías y doctorados, así como a los que egresaron de sus estudios hace menos de tres años, que podrán inscribirse en la página de Internet “Atrévete a Emprender” plasmando su idea de negocio en menos de 200 caracteres, metodología desarrollada por la Universidad de Nuevo México, con gran éxito.

El director de USAID en México, Sean Jones, refirió que uno de los efectos de la recesión ha sido el desempleo y que de acuerdo con cifras de 2012 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) entre los jóvenes mexicanos la tasa ha sido cuatro veces mayor que de los adultos de más de 25 años, principal razón por la cual el gobierno de la CDMX ha decidido poner manos a la obra. www.dineroenimagen.com (2015).

Proyectos como éste, deberían ser replicados, en al menos la máxima casa de estudios pública de cada estado, para dar apoyo a los estudiantes universitarios, recién egresados o próximos a hacerlo, que tengan la iniciativa de iniciar un negocio propio.

Validación del instrumento

En la presente investigación se analizó el instrumento en SPSS 22, encontrando lo siguiente:

En cuanto al índice Kaiser-Meyer-Olkin, tenemos un $KMO=0.723$; >0.6 que da confiabilidad al análisis, lo mismo que la prueba de esfericidad de Bartlett, que confirma la validez del análisis al calcular un $\alpha < 0.05$ en esta investigación ya que la significancia es casi 0; 1.04×10^{-15} . Al correr el análisis factorial y eliminar las variables con varianza menor a 0.1 se obtuvo la siguiente solución rotada, tabla 4:

Variable	Componente	
	1	2
tiene conocimientos para emprender al terminar la universidad	.837	.135
preparación profesional	.821	.247
herramientas necesarias	.756	.132
¿La Universidad lo convenció de ser emprendedor?	.521	.157
pondría negocio propio con menos de 5 años de experiencia profesional	.497	.227
prácticas profesionales acordes a la carrera	.289	.846
trabajo relacionado con su carrera	.050	.795
Semestre cursado a junio de 2016	.352	.506

Tabla 4 Matriz de componentes rotada con el método de Oblimin. Fuente: Elaboración propia del SPSS

Y considerando las variables cercanas a .8 y más, se resumen los Constructos 1 y 2 de acuerdo a la tabla 5:

Constructo 1		
Variable de conocimiento		% S ² acum
tiene conocimientos para emprender al terminar la universidad	.837	34.789
preparación profesional	.821	52.196
herramientas necesarias	.756	64.108
Constructo 2		
Variable de experiencia laboral		% S ² acum
prácticas profesionales acordes a la carrera	.846	6.032
trabajo relacionado con su carrera	.795	10.979

Tabla 5 Constructos 1 y 2. Fuente: Elaboración propia del SPSS

Donde el 1er modelo refleja básicamente la preparación académica del estudiante universitario ya que enfatiza el aprendizaje en las aulas con la siguiente ecuación lineal extraída de la matriz de coeficientes para el cálculo de puntuaciones factoriales

$$\text{Const 1} = .333a_1 + .315a_2 + .300a_3 + .200a_4 + .183a_5 + .095a_6 + .035a_7 - .059a_8$$

El 2do modelo, refleja en cambio la preparación/experiencia laboral, de campo; las prácticas profesionales ad hoc al PA y que haya trabajo o lo esté haciendo en su campo profesional, para este modelo, su ecuación lineal es:

$$\text{Const 2} = -.05a_1 + .027a_2 - .038a_3 + .017a_4 + .068a_5 + .277a_6 + .513a_7 - .519a_8$$

Obtenido de la tabla 6:

variable	Componente	
	1	2
a1	.333	-.050
a2	.315	.027
a3	.300	-.038
a4	.200	.017
a5	.183	.068
a6	.095	.277
a7	.035	.513
a8	-.059	.519

Tabla 6 Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes
Fuente: Elaboración propia del SPSS

Para confirmar la fiabilidad del instrumento se utilizó el indicador alfa de Cronbach, dando un índice de .672 con 8 elementos, incluyendo la variable dependiente Preparación profesional, acercándose al mínimo .700, por lo que se ha considerado confiable. Dicha puntuación fue lograda tras la eliminación de tres variables; poner su negocio a largo plazo, trabajar en cualquier lugar aun cuando no fuera de su carrera y el nivel de ingreso. Quedando las 8 restantes ya ilustradas páginas arriba. Que fueron con las que se corrió el análisis factorial final.

Del mismo modo con estas variables se analizaron y calcularon los coeficientes de correlación R y R²; Durbin-Watson; de contraste de regresión y el diagnóstico de multicolinealidad, con los siguientes valores y conclusiones:

$R = .701$, $R^2 = .492$, $R^2 \text{ corregida} = .0443$. con lo que se concluye que sí existe correlación, dado que según la tabla de valores críticos del coeficiente de Pearson con 80 muestras, es de .220 con un $\alpha = .05$, con un 50.8% de factores que no pueden explicarse por las variables definidas en el modelo, según R².

Con un factor DW=2.021; >1.8, se concluye que no existe autocorrelación, por lo que podemos continuar con la investigación. En cuanto al contraste de Regresión, nos da una significancia de casi 0; $1.23 \times 10E-8$, siendo menor al .05, por lo que las variables estudiadas y establecidas en el modelo influyen conjuntamente en la variable dependiente “preparación profesional”

No hay multicolinealidad, ya que el índice de condición en el diagnóstico de multicolinealidad, no llega a 30 y ninguna proporción de varianza llega a 0.90, por lo que no hay variables redundantes o ya fueron eliminadas.

Con todo lo anterior se puede establecer el modelo de regresión, considerando solamente las variables cuya significancia es menor a .05; $\alpha < .05$ según lo ilustra la tabla 7 y es:

$$Y = 0.213 + .416 \times a3 + .282 \times a1 \quad (1)$$

Modelo de regresión o predicción	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.			
(Constante)	.213	.269		.794	.430
semestre a junio de 2016	.045	.115	.036	.392	.696
herramientas necesarias	.416	.104	.399	3.989	0.000
prácticas profesionales acordes a la carrera	.034	.061	.057	.557	0.579
trabajo relacionado con su carrera	.034	.053	.061	.636	0.527
pondría negocio propio con menos de 5 años de experiencia profesional	.042	.061	.062	.688	0.493
¿La Universidad lo convenció de ser emprendedor?	.042	.070	.055	.599	0.551
tiene conocimientos para emprender al terminar la universidad	.282	.096	.319	2.946	0.004
variables significativas en el modelo					

Tabla 7 Coeficiente de regresión lineal para la Preparación Profesional, Variable dependiente. Fuente: elaboración propia mediante SPSS

Resumen de coeficientes

KMO	Bartlett	Alfa	R	R ²	DW	Cont reg.	Ind. de cond	S ²
.723	.000	0.672	0.701	0.492	2.021	.000	<30	<0.90

Tabla 8

Conclusiones

Una vez comprobada la fiabilidad del instrumento y eliminado las variables que no aportaban valor a la investigación se concluye que, se acepta la hipótesis de investigación; tanto la preparación académica como la preparación en el campo revisten importancia para una mejor perspectiva de empleo para los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración. Sin embargo, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- Para que los futuros egresados tengan altas probabilidades de acomodarse en un trabajo acorde a sus estudios universitarios, deberán enfocarse en dominar, o al menos conocer, las herramientas necesarias que utilizarán en la empresa, sean software, hardware o procesos administrativos; y que aun cuando no vayan a emprender un negocio, si tener las cualidades propias de un empresario, tales como Poder de decisión, capacidad de análisis, trabajo en equipo, compromiso.

2.- Procurar hacer sus prácticas profesionales realizando actividades propias de su carrera, que es donde podrá aplicar, o en su defecto aprender, lo que tendrá que realizar como profesionista y de ser posible, buscar un trabajo en sus últimos semestres universitarios donde se vaya involucrando con labores propias de su profesión.

3.- Tener en consideración que muy probablemente tendrán que cambiar su lugar de residencia, además de tomar en cuenta que el ingreso mensual al inicio de su vida profesional será apenas para completar lo mínimo indispensable para vivir, con mayor razón si no vivirán con la familia.

4.- Para las universidades será prioridad buscar convenios de vinculación con las empresas del Estado en el que se encuentren, para asegurar la pertinencia de las prácticas profesionales de sus universitarios.

5.- Deben tener en consideración una planta docente que esté más relacionada con el sector productivo y de servicios, ya que podrán permear a sus alumnos los conocimientos aplicados en la empresa y no solamente lo que viene en libros.

6.- Así mismo, deberán encontrar mecanismos para que los universitarios que ya están trabajando en empresas, no se vean afectados en su preparación académica por la falta de asistencia a clases, debido a la carga de trabajo que ya tiene, creando consciencia entre los docentes para innovar en la enseñanza-aprendizaje del universitario, por ejemplo no dando la mayor ponderación a los exámenes escritos y encargando trabajos de investigación que tengan que ver con la empresa donde el universitario trabaja, por mencionar algunos.

Así pues, y aludiendo al ejecutivo de Google, es hora de que las universidades se replanteen qué tipo de profesionales están formando en sus aulas porque para las empresas ya no es suficiente contar con un recién egresado que conozca de teoría, pero no de realidad laboral.

Referencias

Coque-Martínez, J., Díaz-Bretones, F., López-Mielgo, N. (2013). Factores Para La Puesta En Marcha Y El Éxito De Microempresas Asociativas Creadas Por Jóvenes Egresados Universitarios, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, núm. 112, 2013, pp. 66-94 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid, España

Periódico Excelsior (2012) Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos, 30 julio, reportaje Liliana Hernández
Revista Semana.com (2015) Los universitarios no están preparados para el mercado laboral, sección Educación de octubre

Revista Semana.com (2016), ¿Las empresas ya no quieren universitarios? Sección Educación de enero.

Revsita www.Dineroenimagen.com (2015). Presentan nuevo programa para emprendedores universitarios. Sección Emprendedores, 13 marzo 2015

Vries, W., Navarro, Y. (2011), ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México
Revista Iberoamericana de Educación Superior,

vol. II, núm. 4, pp. 3-27 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.jpg, México