

Universidad Veracruzana
Facultad de Contaduría y Administración
Campus Coatzacoalcos

COORDINACIÓN DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, PRÁCTICAS
PROFESIONALES Y BOLSA DE TRABAJO

**ESTUDIO DE EGRESADOS DE
LA LICENCIATURA EN
GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE
NEGOCIOS**

Coordinador: Dr. José Luis Sánchez Leyva

Julio; 2020

Índice

Presentación	3
Planteamiento	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación	4
Método	5
Instrumento de recopilación.....	5
Resultados	7
Discusión	26
Conclusión.....	27
Referencias Bibliográficas.....	27

Presentación

Los estudios de egresados que realizan las IES han cobrado importancia en los últimos años debido a la cantidad de información que estos generan para conocer la pertinencia de los planes y programas de estudio e instrumentar acciones de mejora y actualización.

Como lo mencionan Díaz, Sánchez y Roa (2005) es necesario un estudio de egresados para conocer acerca de la situación que afrontan los egresados cuando acceden al mercado laboral, las dificultades en la búsqueda de empleo, su trayectoria laboral, la satisfacción de los graduados con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual. (pág. 1)

Asimismo, la ANUIES (Guzmán, y otros, 2008) establece que es preciso realizar estudios de seguimiento de egresados para retroalimentar los programas académicos y ajustarlos de modo constante a las necesidades prevalecientes en el mercado laboral, incluyendo las tendencias de este. (pág. 4)

Inclusive, Flores, Sánchez, Coronado y Amador (2001) mencionan que para mejorar la calidad del egresado es conveniente hacer un estudio de seguimiento, ya que tal estudio permite una visión objetiva de los logros y fallas en la formación de estudiantes y son herramientas básicas para la retroalimentación y diseño de planes y programas de estudio. (pág. 79)

Sin embargo, Aguilar (García, Treviño, & Banda, 2019) considera que el estudio de seguimiento de egresados es un proceso continuo y permanente que permite establecer un contacto con los egresados a fin de recaudar información que conduzca a la verificación de la pertinencia del currículo, al ofrecimiento de capacitación y actualización en relación a su formación para gestionar su inserción ante el sector laboral productivo.

También, Ríos y Rosas (2007) hacen mención que los estudios de egresados implican conocer las relaciones que existen entre los sectores educativos y sociales, específicamente en el sector laboral, cuya diversidad ha generado un amplio cuerpo teórico de conocimientos con distintos enfoques y perspectivas de análisis.

En este contexto, el estudio de seguimiento de egresados se ha convertido en una herramienta que permite obtener información actualizada para los directivos y jefes de carrera de las IES. Esto ayuda a que los planes de estudios aplicados sean pertinentes a las demandas laborales.

Zapata y otros (2017) hacen referencia al estudio de seguimiento de egresados como un estudio necesario para obtener información del impacto de la formación recibida así como para determinar las competencias profesionales que requiere la práctica profesional, con el fin de fortalecer el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio, así como la planeación con visión estratégica a largo plazo.

En ese sentido, Arrieta y Andrés (2010) afirman que el seguimiento de egresados se convierte en un elemento estratégico e importante para las universidades, pues genera información valiosa y esencial relacionada con la calidad y efectividad de la formación ofrecida por las IES para retroalimentar los programas y para conocer el impacto que dichos estudios tienen en el campo profesional donde se desarrollan, así como la relación que hay entre los egresados y el campo laboral. (pág. 24)

Planteamiento

El camino que deciden tomar los egresados, su crecimiento y desempeño profesional son factores que deben ser estudiados por las Instituciones de Educación Superior (IES) con la finalidad de analizar los resultados obtenidos de la educación alcanzada. Asimismo, comparar las metas que la institución tenía para los alumnos y qué es lo que se obtuvo al finalizar los estudios, permitirá el reforzamiento de las áreas de oportunidad que sean detectadas.

Incluso, Martínez (Solís, González, & Pacheco, 2006) menciona que el seguimiento de egresados pretende describir las características del desempeño laboral en el campo profesional, así como proporcionar indicadores confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas de estudio y las estrategias pedagógicas, ya que permiten analizar la evolución profesional de los egresados y su participación en programas de posgrado. (pág. 130)

En la actualidad, el campo laboral está en constante cambio por lo cual se busca tener egresados con capacidades, habilidades y conocimientos que destaquen en el mercado laboral, en otras palabras, el sector laboral requiere profesionistas capaces de adaptarse a los cambios; se necesitan egresados capaces de competir con otros profesionistas de diversos contextos ya sea regional, nacional o internacionalmente.

Las IES necesitan buscar maneras de ir actualizando sus planes y programas de estudio para que los estudiantes egresen con la preparación adecuada, buscando que cumplan con las expectativas requeridas dentro del mercado laboral.

En este contexto, la Coordinación de Seguimiento de Egresados de la Facultad de Contaduría y Administración realizó el presente estudio, con la finalidad de responder al siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV?

Objetivo general

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

Objetivos específicos

1. Caracterizar a los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.
2. Identificar los rasgos que caracterizan el primer empleo al que se enfrentaron los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.
3. Diagnosticar las características del empleo actual de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.
4. Identificar las necesidades de formación disciplinaria en los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.
5. Describir las características del empleo ideal desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.
6. Describir la calificación que obtiene la UV como formadora de profesionistas desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.
7. Identificar diferencias, con enfoque de género, sobre la percepción de los egresados de Gestión y Dirección de Negocios con respecto a la formación profesional recibida en la UV.

A partir de los resultados de esta investigación se tendrá información objetiva y precisa, con respecto a la situación laboral de los egresados. Además, la información obtenida se convierte en un insumo que permitirá a la institución educativa, la toma de decisiones para la puesta en marcha de cambios curriculares, diseño de estrategias de formación y mejoramiento de programas educativos, entre otros.

Justificación

Los estudios de egresados son viables para evaluar la calidad educativa, ya que son un insumo importante para la evaluación de la pertinencia social de los planes de estudios.

Además, estos reflejan las necesidades de formación para responder a las exigencias del mercado laboral y los conocimientos y habilidades que deben poseer los egresados.

Gracias a los resultados obtenidos se pueden emitir recomendaciones para actualizar y cumplir con las expectativas que se requieren para la inserción al mercado laboral; tomar en cuenta los estudios realizados en la UV ayudan a tomar decisiones para la actualización de los planes y programas de estudio de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.

Incluso, los estudios realizados permiten que los egresados tengan contacto con la institución, buscando que ellos puedan aportar información y cooperar en el desarrollo de tales seguimientos.

Los estudios de egresados son de suma importancia para las instituciones que están preocupadas por la calidad de sus planes de estudio, ya que esta se puede medir a través del nivel de desempeño profesional que los egresados tengan en el campo laboral.

Además, Cabrera y Gutiérrez (2016) mencionan que los estudios de egresados son convenientes dados que tienen una relevancia social que permite valorar, cualificar y cuantificar las necesidades reales de un mercado laboral donde se benefician alumnos egresados, empleador, instituto y sociedad en general, pues los resultados que se generen permitirán tomar mejores decisiones. (pág. 8)

En este contexto, es importante la aplicación de tal estudio porque permite obtener la información que sustente las estrategias o acciones que se establecerán para la mejora institucional. Se debe realizar sistemáticamente el estudio de egresados integrando informes como son los proporcionados por empleadores y los encargados de selección de personal, con el objetivo de contar con mayor fundamento para la toma de decisiones, así como aprovechar la experiencia de los alumnos y egresados para generar proyectos con pertinencia e impacto social.

Método

El estudio realizado es con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal; participaron todos los estudiantes, titulados o no, que concluyeron sus estudios de Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios entre enero 2014 y julio 2019, en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos.

La muestra utilizada fue de carácter probabilístico, específicamente mediante el uso de un muestreo aleatorio simple, para que todos los elementos de la población tuvieran la misma posibilidad de ser escogidos. Del total de la población (N=210) se extrajo el tamaño de la muestra con el apoyo del *software* Survey IM. La muestra resultante es 146 egresados (n=146) que se requieren para tener representadas a los 210 egresados que conforman la población total, con 95% de confianza y 5% de error máximo.

Cabe destacar que la investigación se realizó durante el primer semestre de 2020.

Instrumento de recopilación

La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta para lo cual se diseñó el cuestionario denominado Estudio de egresados y de prospectiva del mercado laboral 2020.

El instrumento se integra por dos apartados. El primero de ellos, está encaminada a obtener información relacionada con la situación laboral del egresado -estudio de egresados- y el segundo, se enfoca a la recolección de datos que refieren las principales tendencias del mercado laboral para los próximos cinco años -prospectiva del mercado laboral-.

Además, este cuestionario fue elaborado tomando en cuenta los elementos que proponen diversas instancias. Destacan, las siguientes:

- La metodología que propone la ANUIES para realizar estudio de egresados y determinar la satisfacción de los estudiantes con la formación recibida en la

universidad (Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior, 2003).

- El instrumento diseñado por la Universidad Veracruzana para realizar estudios de egresados y valorar la pertinencia social de los planes y programas de estudio que esta institución ofrece (Acosta, y otros, 2005).
- El cuestionario “estudio prospectivo de las tendencias del mercado laboral y de los avances científicos y tecnológicos en el sector educativo”. Este, se elaboró a partir de cuestionarios empleados para realizar diagnósticos y estudios de prospectiva en la educación superior en México y América Latina (Sánchez, Sánchez, & Zapata, 2019).

El cuestionario está compuesto por 54 ítems distribuidos en cinco secciones que permiten obtener la siguiente información:

- Sección 1: Datos generales de caracterización de los participantes. Esta sección se integra por seis dimensiones -*edad, género, año de egreso, experiencia laboral, modalidad de titulación último grado de estudios, trámites administrativos y prácticas profesionales*-. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas (1-11).
- Sección 2: Elementos relacionados con la caracterización del primer empleo. Esta sección se integra por una dimensión -*búsqueda del primer empleo*- con la finalidad de identificar las dificultades que enfrentó el egresado inmediatamente después de concluir sus estudios de licenciatura para conseguir el primer empleo. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple, dicotómicas y preguntas abiertas (12-20).
- Sección 3: Datos relacionados con el empleo actual. Esta sección se integra por cuatro dimensiones -*ubicación y área a la que pertenece el empleo, rango de sueldo, uso de conocimientos y habilidades, así como satisfacción con el empleo*- para identificar la zona geográfica y el área en que el egresado desempeña el empleo actual, el rango de sueldos y para diagnosticar el nivel de satisfacción percibido por los egresados con respecto al empleo actual. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y dicotómicas (21-36).
- Sección 4: Datos relacionados con la formación profesional recibida en la UV. La sección se encuentra formada por cinco dimensiones -*calificación a UV, participación en actividades de formación, sueldo justo, características del empleo ideal y razones para estudiar en la UV*- para identificar la calificación que los egresados asignan a la Universidad Veracruzana, así como las características que consideran deben poseer el empleo ideal. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple, dicotómicas y preguntas abiertas (36-52).
- Sección 5: Datos relacionados con la prospectiva del mercado laboral para los Licenciados en Gestión y Dirección de Negocios. La sección se encuentra formada por dos dimensiones -*cambios en la actividad profesional y áreas de desarrollo profesional*- con la finalidad de identificar los campos de desarrollo profesional que ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en los próximos cinco años. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y escala ordinal tipo likert (53-54).

Los apartados, secciones y dimensiones que integran el instrumento se detallan en la tabla 1

Tabla 1. Dimensiones del Instrumento. Fuente: Elaboración propia.

Apartado 1. Estudio de egresados		
Sección 1.	Dimensiones	Ítems
Caracterización	Datos generales	1-4

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

La confiabilidad del instrumento se valoró mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, únicamente en lo que respecta a los ítems relacionados con “calificación a la UV”. El resultado obtenido fue $\alpha=0.894$. Estos datos indican que la confiabilidad del instrumento es buena por lo que se considera que existe consistencia en la construcción del instrumento.

Previo a su uso, el instrumento fue aplicado a un grupo de académicos expertos en el tema de estudios de egresados y prospectiva para validar la consistencia de los ítems y verificar que estos se relacionaran directamente con lo que se desea medir. Además, se atendieron las observaciones de los expertos y se piloteó nuevamente para obtener la mejor versión del cuestionario que se utilizó en la presente investigación.

Para la aplicación del instrumento a los egresados se utilizaron las diversas plataformas de redes sociales *-facebook, instagram, whatsapp-* así como el correo electrónico. A través de estos medios, se les invitó a participar en el estudio y para ello, se les envió el link *-https://forms.gle/XFar7VScEbMdU9QNA-* del formulario online diseñado para tal fin.

El instrumento fue enviado a partir de enero de 2020 y se concluyó con la recolección de los datos en febrero del mismo año.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados agrupados de acuerdo con los objetivos específicos planteados.

Caracterización de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.

Para la obtención de la información se contó con la participación de 146 egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. El perfil de los participantes se presenta en las tablas 2, 3 y 4.

Del total de participantes, 29 son hombres y 117, mujeres. Además, el rango de edad oscila, entre 21 a 25 años (71%) y 26-30 años (29%); egresaron durante los años 2014 a 2019 y el máximo nivel de estudios de los participantes es de nivel licenciatura.

Tabla 2. Características de los participantes. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Género	

Hombre	20%
Mujer	80%
Edad	
21-25	71%
26-30	29%
Año de egreso	
2014	6%
2015	14%
2016	16%
2017	23%
2018	19%
2019	22%
Educación actual	
Licenciatura	94%
Especialidad	1%
Maestría	5%
n=146	

Como se observa en la tabla 2, la participación de las mujeres en la formación como Licenciadas en Gestión y Dirección de Negocios es significativa, pues representan el 80%. También, se puede apreciar una población de jóvenes egresados entre 21 a 30 años (100%) que se encuentran inmersos en el mercado laboral. Además, los datos reflejan una elevada participación de quienes egresaron en 2017 (23%) y 2019 (22%), dato importante pues tienen entre tres y un año, respectivamente, que egresaron de la universidad y, en consecuencia, poseen un conocimiento más amplio de la situación laboral contemporánea. Finalmente, la tabla 2 muestra que apenas el 6% de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios han continuado sus estudios profesionales con alguna especialización o maestría.

Ahora bien, la figura 1, muestra la experiencia laboral en años clasificada de acuerdo con el género de los participantes. En ella, se puede observar que un elevado porcentaje de egresados tienen entre 0 y 12 años de experiencia laboral

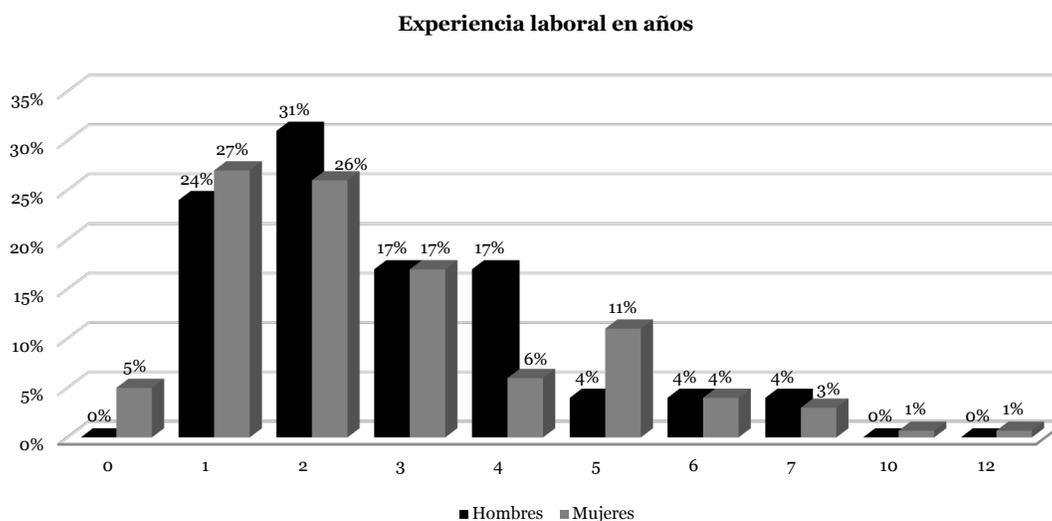


Figura 1. Experiencia laboral en años. Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en la figura 1 se observa que los hombres tienen menos experiencia laboral en años que las mujeres. 1 y 2 años de antigüedad laboral de los egresados, son los datos que sobresalen en la figura que se explica. Lo anterior, se relaciona directamente con los años de egreso de los participantes y permite establecer que iniciaron su trayectoria laboral al concluir los estudios universitarios.

Otro elemento que permite caracterizar al egresado de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios es la situación académica actual. En este sentido, el Estatuto de los Alumnos 2008 proporciona un marco normativo para regular los procesos de ingreso, permanencia y egreso de los alumnos e incorpora definiciones de los conceptos que regulan la vida académica y que el Modelo Educativo Institucional (MEI) trae consigo. Por lo anterior, es importante aclarar que, para el MEI, el alumno que egresa con el 100% de los créditos también obtiene su titulación. Además, el Plan de Estudios del PE de Gestión y Dirección de Negocios establece en su fundamentación que con relación al egreso se incluyen como EE el Servicio Social y la Experiencia Recepcional, pues su objetivo es que los alumnos salgan ya titulados de la licenciatura, después de haber cursado y aprobado la totalidad de créditos de las EE del Plan de Estudios respectivo.

En este caso, la tabla 3 muestra que el 100% de los participantes son egresados. De ellos, el 84% ya realizaron el trámite administrativo correspondiente para que hoy puedan poseer título y cédula profesional.

Tabla 3. Situación académica de los participantes. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Situación académica	
Egresado con título	84%
Egresado sin título	16%
Modalidad de titulación	
Tesis	66%
EGEL CENEVAL	33%
Promedio	1%
n=146	

También, la tabla 3 muestra que las modalidades de titulación elegidas con mayor frecuencia por los participantes son; elaboración de trabajo escrito (tesis, tesina, monografía) (66%) y presentación del EGEL del CENEVAL (33%).

En este contexto, la tabla 4 refleja el tiempo que transcurrió para que los egresados obtuvieran el título y cédula profesional, después de concluir los estudios universitarios.

Tabla 4. Tiempo para obtener título y cédula profesional. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Tiempo para obtención del título y cédula profesional	
Menos de 6 meses	49%
De 6 a 9 meses	35%
Más de 9 meses a 1 año	3%
Más de 1 año a 2 años	9%
Más de 2 años	4%
n=122	

Cabe destacar que del 100% (122) de los egresados que cuentan con título y cédula profesional, el 84% (102) afirma que el tiempo para obtener estos documentos fue menor a nueve meses.

Con respecto a la realización de prácticas profesionales, el 68% (99) de los participantes afirman que durante su formación universitaria realizaron prácticas profesionales en alguna empresa de la región. Asimismo, el 32% (47) nunca realizó alguna práctica profesional durante su vida universitaria. La figura 2 muestra la duración en meses de las prácticas profesionales.

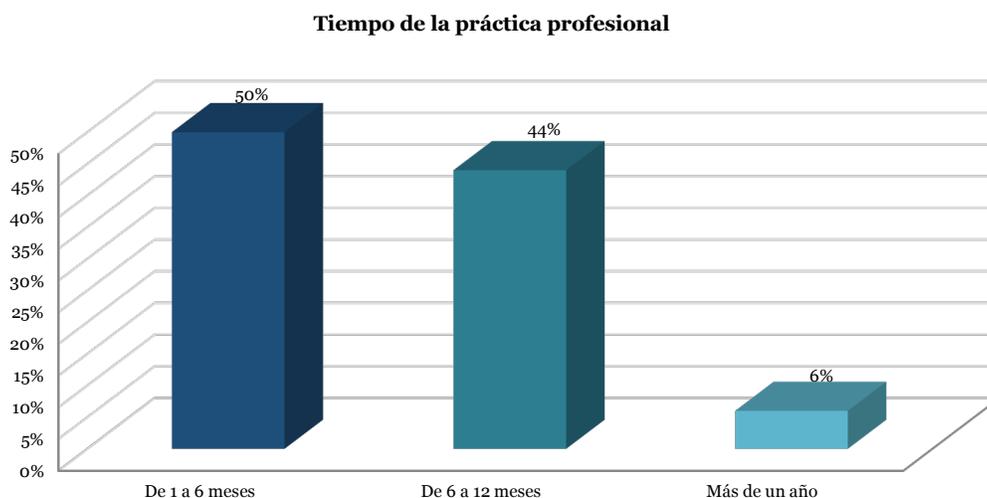


Figura 2. Tiempo de realización de prácticas profesionales. Fuente: Elaboración propia

La figura 2 muestra que las prácticas profesionales en las que participaron los egresados tuvieron una duración como se explica enseguida: el 50% de 1 a 6 meses, el 44% de 6 a 12 meses y el 6% realizó prácticas durante más de un año y ello les permitió reforzar los conocimientos teóricos con la práctica.

Caracterización del primer empleo de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.

Las características del primer empleo en el que tuvieron la oportunidad de trabajar, por primera vez, los Licenciados en Gestión y Dirección de Negocios (146), se describen en la figura 3. En ella, se detalla que el 84%(122) de los egresados buscó un empleo remunerado al concluir los estudios universitarios; 7%(10) siguieron en el mismo empleo que tenían durante la universidad; 4%(6) buscaron empleo, pero no lo encontraron; el resto 5%, no buscó empleo por diversas razones entre otras: se dedicaron al cuidado de sus hijos (1), decidieron emprender (3) o seguir estudiando (4).

Con respecto al tiempo en que consiguieron el primer empleo, los datos indican que del 100% (146) de los participantes, el 62% (91) lo consiguió en menos de seis meses; el 24% (34) de 6 a 9 meses; el 8% (12) de 9 meses a 1 año; mientras que el 5% (7) se llevó más de un año en conseguir empleo. Cabe destacar que el 1% (2) continúan, hoy día, desempleados.

Además, del total de participantes (144) que consiguieron empleo, el 46% (66) de los egresados de Gestión y Dirección de Negocios consiguieron empleo de forma exitosa. Sin embargo, el 54% (78) de los que tuvieron dificultades fueron por las siguientes razones: 53% (41) por escasa experiencia laboral; 40% (31) por la existencia de ofertas de trabajo poco atractivas; 5% (4) por la falta de título y/o cedula profesional, 1% (1) por no dominar el idioma inglés; únicamente para el 1% (1) su carrera es poco conocida por esa razón se le dificultó conseguir empleo.

Asimismo, el 33% (47) de los participantes encontró empleo principalmente por bolsas de trabajo; 23% (33) por una recomendación; 15% (22) en anuncios de redes sociales e internet; 12% (18) por el desempeño en el servicio social. Del 17% (24) restante; 11 encontraron empleo por invitación de alguna empresa o institución; cuatro por anuncio en el periódico; cuatro por el apoyo de becas; tres para integrarse a un negocio familiar y dos de ellos crearon un negocio.

Para el 42% (61) de los participantes, el requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyeron la universidad fue aprobar una entrevista formal; en segundo lugar se encuentra el poseer título y/o cédula profesional con un 32%(46); en tercer lugar se ubica la aprobación de exámenes de selección con un 22% (32) y, finalmente, la experiencia laboral ocupa el cuarto lugar con un 2% (3), así como los idiomas con un 1.3% (2).

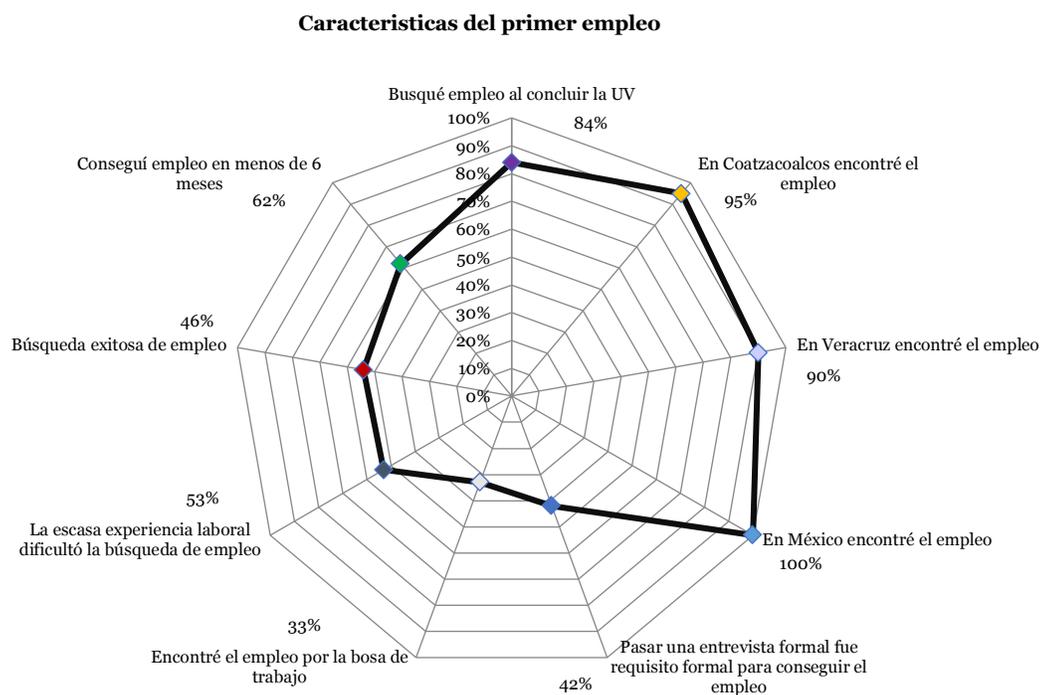


Figura 3. Características del primer empleo de los egresados de LC. Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la zona geográfica donde se encuentra el primer empleo de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios, la figura 3 indica que el 100% (144) se encuentra en México. De este total, el 90% (130) se encuentra en el Estado de Veracruz y el 10% (14) restante se encuentran trabajando en los estados de Nuevo León (5), Querétaro (3), Quintana Roo (2), Chihuahua (1), México (1), Guanajuato (1) y Tamaulipas (1).

Además, del total de egresados de Gestión y Dirección de Negocios que laboran en el Estado de Veracruz, 95% (123) se encuentra en la región Coahuila-Coahuila-Veracruz, mientras que el resto se encuentran ubicados en Veracruz-Boca del Río (4) y Xalapa (3).

Hasta ahora se ha caracterizado el perfil de los participantes y se han descrito los elementos que identifican el primer empleo. En el siguiente apartado se presenta la caracterización del empleo actual.

Caracterización del empleo actual de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos

Del total de participantes (146) en este estudio, la figura 4 refleja que, el 84% (123) cuenta actualmente con un empleo remunerado. Además, el 16% (23) que no tiene empleo, se debe a diversos factores, mismos que se detallan en el siguiente párrafo.

Del 100% (23) que actualmente no tienen un empleo remunerado, se debe principalmente a lo siguiente: 43% (10) ha buscado empleo pero no lo ha encontrado; 22% (5) se encuentra buscando algo nuevo en otra ciudad; 13% (3) se dedica al cuidado de los hijos; 9% (2) cuentan con empleo no remunerado como voluntario; 4% (1) sigue sus estudios sin beca; y 9% (2) estudia con alguna beca.

Los principales medios a través de los cuales, los egresados (123), han encontrado trabajo se describen a continuación: 36% (44) en bolsas de trabajo; 16% (20) por alguna recomendación; 16% (20) mediante anuncios en redes sociales o internet; 11% (13) por el desempeño en el servicio social y/o prácticas profesionales; 10% (12) por invitación de una empresa; 4% (5) por integración a un negocio familiar; 3% (4) por anuncios en el periódico; 2% (2) por el apoyo de becas y 2% (3) decidió aperturar un negocio propio.

En el empleo actual que ostentan los participantes en el presente estudio, el 71% (87) son colaboradores sin personal a cargo; 26% (32) son colaboradores con personal a cargo; mientras que el 3% (4) son propietarios de su propio negocio.

Con respecto al giro de la empresa donde se desempeñan los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios, destacan los siguientes: 82% (101) en el sector privado; 11% (13) sector público; el 7% (9) restante se desempeñan como profesionista independiente, laboran en una empresa familiar u organización no gubernamental.

Con la finalidad de identificar el tamaño de la empresa en la cual trabajan los participantes, se preguntó sobre el número de personas que se emplean en total en la institución u organización en la que trabajan actualmente. Los resultados indican que, 30% (37) laboran en empresas muy grandes que concentran más de 1000 colaboradores; 24% (30) se desempeñan en pequeñas empresas -10 a 49 colaboradores-; 18% (22) laboran en grandes empresas que cuentan con personal que oscila de 250 a 999 colaboradores; 17% (21) trabajan en medianas empresas -50 a 249 colaboradores-; y, finalmente, el 11% (13) trabajan en microempresas que emplean de 1 a 9 colaboradores.

Características del empleo actual

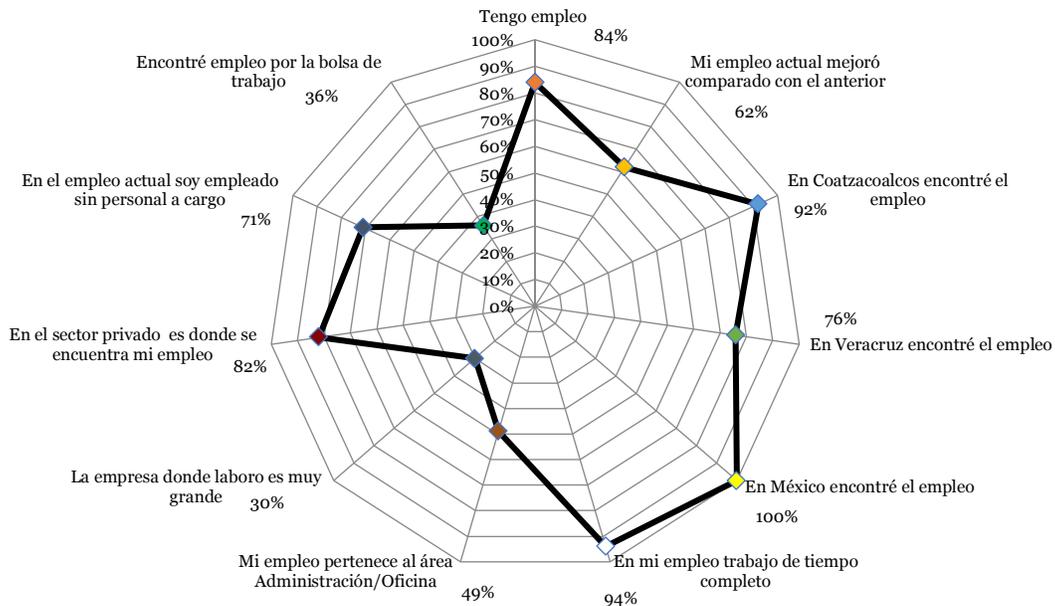


Figura 4. Características del empleo actual de los egresados de LC. Fuente: Elaboración propia

También, la figura 4 refleja el área y/o disciplina donde se ubica el empleo actual de los egresados. Al respecto, el 49% (60) se desempeña en oficinas administrativas y 13% (16) en Recursos Humanos; 10% (12) en contabilidad. El restante 28% (35), se desempeña en diversas áreas como: marketing y ventas, educación, dirección administrativa, área de la salud e ingeniería.

Al analizar el tiempo que los egresados dedican a su empleo, el 94% (116) afirma que se encuentran contratados de tiempo completo, mientras que el 6% (7) se encuentran contratados por medio tiempo.

Con respecto a la zona geográfica donde se encuentra el empleo actual de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios, la figura 4 indica que el 100% (123) se encuentra en México. De este total, el 76% (93) se ubica en el Estado de Veracruz y el 24% (30) restante se encuentran trabajando en los estados Chihuahua (1), Ciudad de México (1), Guanajuato (2), Nuevo León (11), Oaxaca (2), Aguas Calientes (1), Zacatecas (1), Tamaulipas (2), Puebla (2), Querétaro (2), Quintana Roo (4), y Estado de México (1).

Además, del total de egresados de Gestión y Dirección de Negocios que laboran en el Estado de Veracruz, 92% (86) se encuentra en la región Coatzacoalcos-Minatitlán, mientras que el resto se encuentran ubicados en Xalapa (2), Veracruz-Boca del Río (3) y el resto (2) se encuentra en otra zona del Estado.

Finalmente, en la figura 4 se muestra la opinión de los egresados de Gestión y Dirección de Negocios respecto a las condiciones del empleo actual en comparación con el primer empleo. En este rubro, el 62% (76) afirma que el empleo actual mejoró sustancialmente; 12% (15) menciona que está igual; 3% (4) establecen que empeoró, El restante 23% (28) no había tenido un empleo anterior que permita alguna comparación con el empleo actual.

Ahora bien, la figura 5 muestra el rango de sueldo que reciben mensualmente los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios. Como se puede observar, el 29% (7) de los hombres y 50% (49) de las mujeres ganan más de 5 mil y hasta 10 mil pesos; 38% (9) de los hombres y 20% (20) de las mujeres ganan más de 10 mil y hasta 15 mil pesos; 17% (4) de los hombres y 21% (21) de las mujeres ganan menos o igual a 5 mil pesos; el resto afirman que ganan por encima de 15 mil pesos.

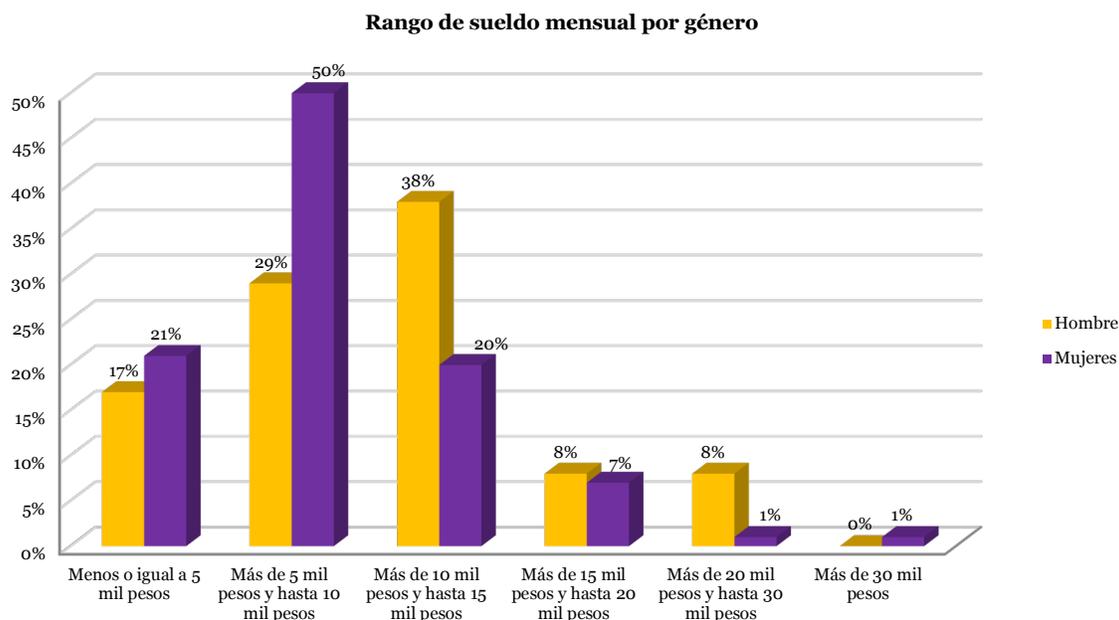


Figura 5. Rango de sueldo mensual por género. Fuente: Elaboración propia.

Los datos de la figura 5 indican que hay diferencias en dos de los rangos de sueldos mensuales, indicando que las mujeres ganan entre 5 mil pesos y 10 mil pesos mensuales, mientras que los hombres sobresalen en tres rangos indicando que su sueldo mensual se encuentra dentro de 10 mil y 30 mil pesos.

Con respecto a la formación, el 90% (111) de los participantes afirman que para desarrollarse con eficiencia en el empleo se requiere de una formación profesional. En este sentido, el 80% (99) afirma que se requiere formación profesional del área de estudios que estudió en la universidad o alguna relacionada; el 10% (12) acepta que se requiere una formación profesional, pero de otra área de estudios distinta a la recibida en la universidad, mientras que el 10% (12) restante declaran que no se requiere tener una formación profesional para desarrollar el empleo. Estos datos se reflejan en la primera columna de la figura 6.

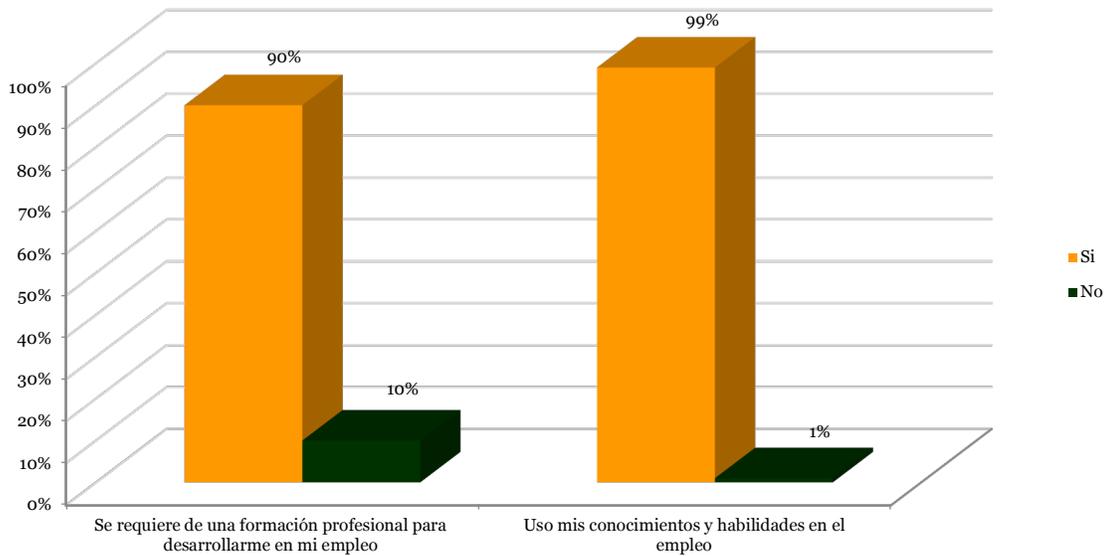


Figura 6. Uso de conocimientos y habilidades en el empleo. Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el 99% (122) de los participantes hacen uso de conocimientos y habilidades para la ejecución de las actividades inherentes al puesto de trabajo, tal como se observa en la figura 6.

Ahora bien, la figura 7 muestra el nivel de satisfacción de los participantes, con el empleo actual, por género. Al respecto, el 67% (16) de los hombres y 68% (67) de las mujeres se sienten entre satisfechos y muy satisfechos; mientras que el 25% (6) de los hombres y 25% (25) de las mujeres se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos; mientras que el 8% (2) de los hombres y el 7% (7) de las mujeres se sienten entre insatisfechos y muy insatisfechos.

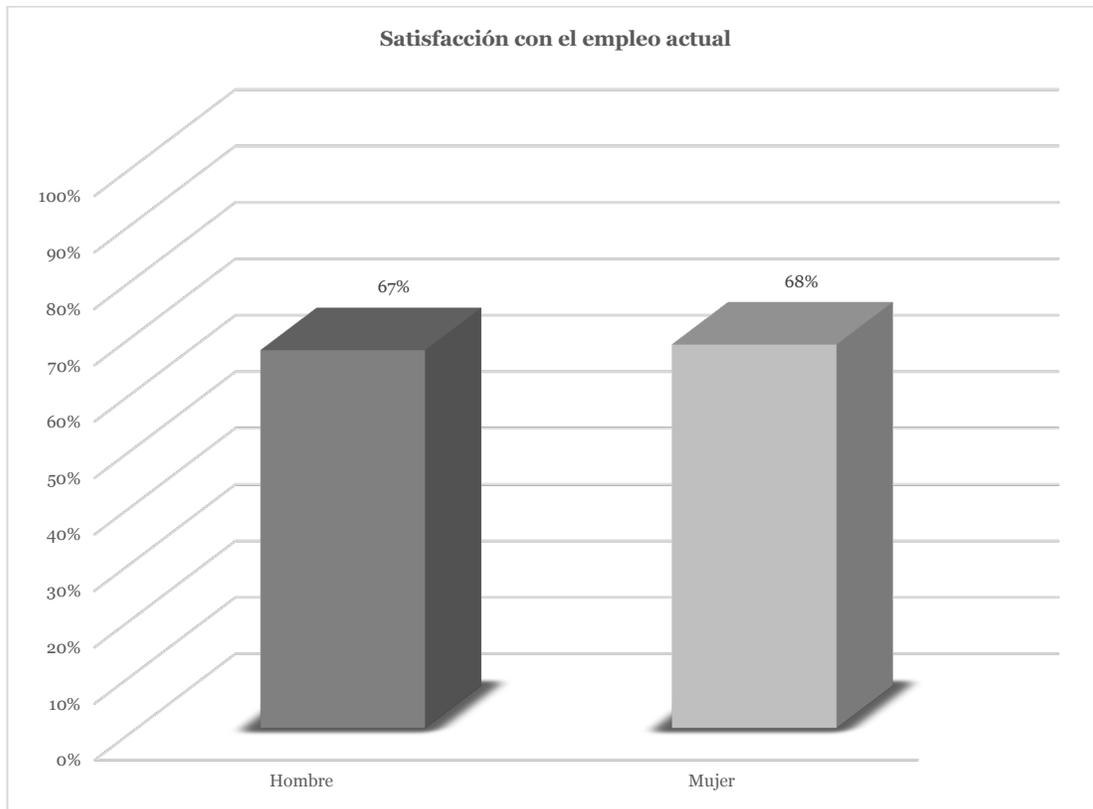


Figura 7. Satisfacción con el empleo por género. Fuente: Elaboración propia

Como se ha podido observar, el empleo actual de los egresados muestra una serie de elementos que permiten el aprovechamiento de áreas de oportunidad para los estudiantes que en este momento se encuentran cursando la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios.

En el siguiente apartado se reflejan los elementos de valoración que los egresados de Gestión y Dirección de Negocios asignan a la Universidad Veracruzana como institución formadora de profesionistas.

Calificación que obtiene la UV como formadora de profesionistas desde la percepción de los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la UV campus Coatzacoalcos.

Para la obtención de información se contó con la participación de 146 egresados de la Licenciatura de Gestión y Dirección de Negocios. Los participantes calificaron la formación profesional recibida en la Universidad Veracruzana mediante una escala de respuestas que va de 1 a 5, donde uno significa deficiente mientras que 5 significa excelente. Los resultados, por género, se muestran en la figura 8.

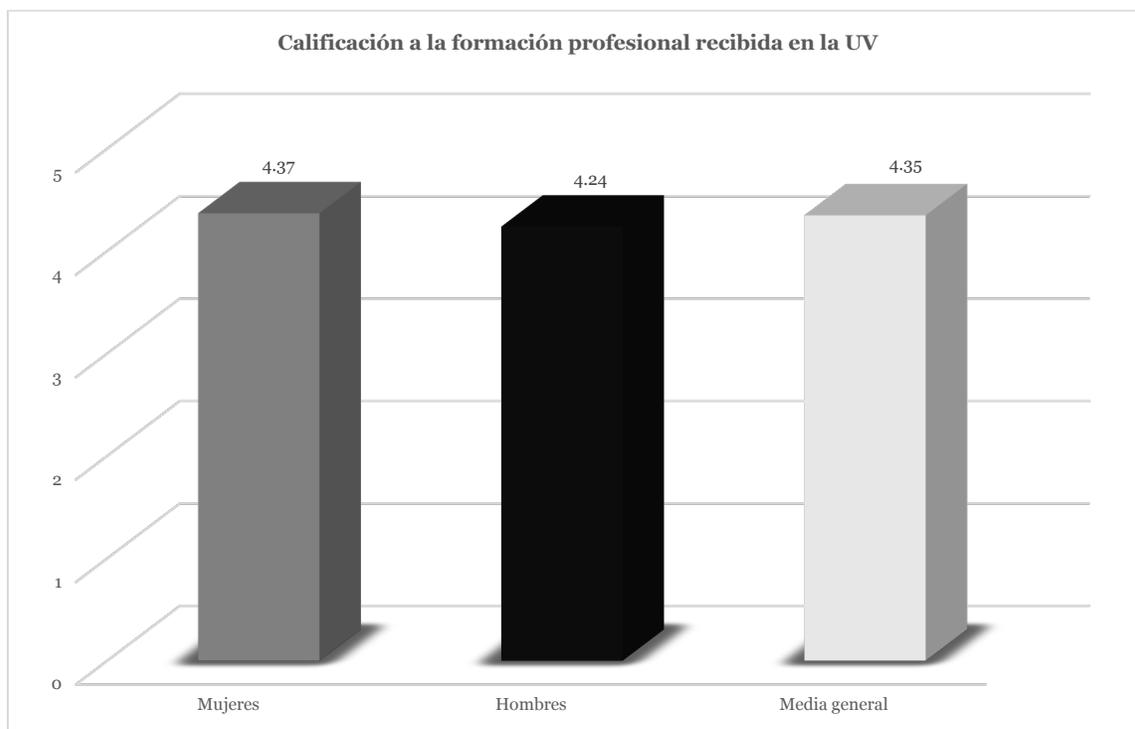


Figura 8. Calificación para la formación profesional recibida en la UV. Fuente: Elaboración propia

Los resultados revelan la calificación que los egresados de Gestión y Dirección de Negocios asignan a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. La escala empleada indica que mientras el valor sea más cercano a 5, mejor es la calificación que los participantes otorgan a la institución como formadora de profesionistas. Por lo que se identifica que tanto hombres (4.24) como mujeres (4.37) asignan una elevada calificación para la institución. De forma general, reconocen que la Universidad Veracruzana es una institución de prestigio para la formación de profesionistas con calidad.

Ahora bien, la formación de profesionistas, en la Facultad, se logra de conformidad con ciertos elementos que se consideran necesarios para el correcto funcionamiento de la institución y el cumplimiento de las funciones sustantivas de la misma. En este caso, la figura 9 muestra la calificación de los participantes para cuatro elementos involucrados en su formación profesional: equipamiento tecnológico, contenido del plan de estudios, docentes con experiencia y actualizados, así como el desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral. La escala de respuestas va de 1 a 5, donde uno significa deficiente mientras que 5 significa excelente.

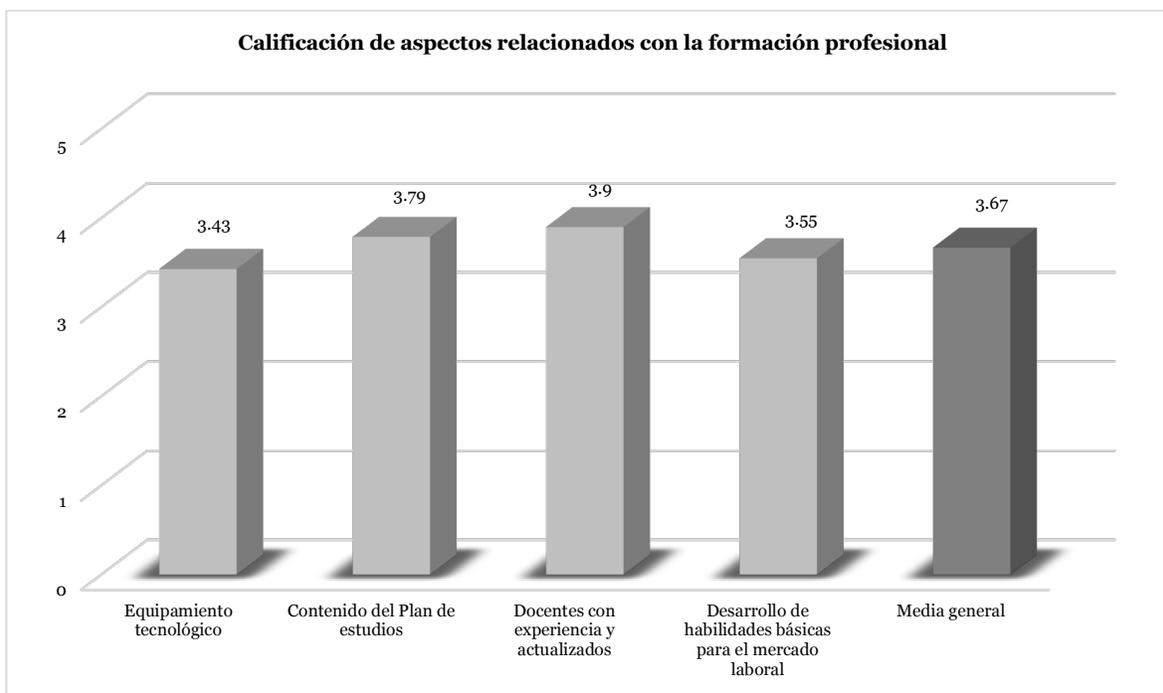


Figura 9. Calificación de aspectos relacionados con la formación profesional. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados revelan la calificación que los egresados de Gestión y Dirección de Negocios asignan a cuatro elementos relacionados con su formación profesional. Al igual que en la figura 8, la escala empleada indica que mientras el valor sea más cercano a 5, mejor es la calificación que los participantes otorgan a estos elementos. En este caso, se identifica que, los cuatro elementos reciben una calificación por encima de la media (3) en la escala que se indica (1 - 5).

Como se puede observar, la “existencia de docentes con experiencia y actualizados en el área” es el factor que obtiene la media más elevada (3.9), mientras que el factor relacionado con el “equipamiento tecnológico” obtiene la media más baja (3.43) en este estudio. Los factores denominados “contenido del plan de estudios” y “desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral” obtuvieron calificación de 3.79 y 3.55, respectivamente.

De forma general, reconocen que la Universidad Veracruzana refleja áreas de oportunidad para mejorar la formación de los profesionistas en el área económico – administrativo, sobretudo, en lo relacionado a equipamiento tecnológico y en el desarrollo de habilidades básicas en los futuros profesionistas para que puedan hacer frente al mercado laboral dinámico y diverso.

Finalmente, la figura 10 muestra que el 86% (125) de los egresados de Gestión y Dirección de Negocios consideran que se encuentran mejor preparados con respecto a egresados de otras IES. El restante 14% (21) considera lo contrario.

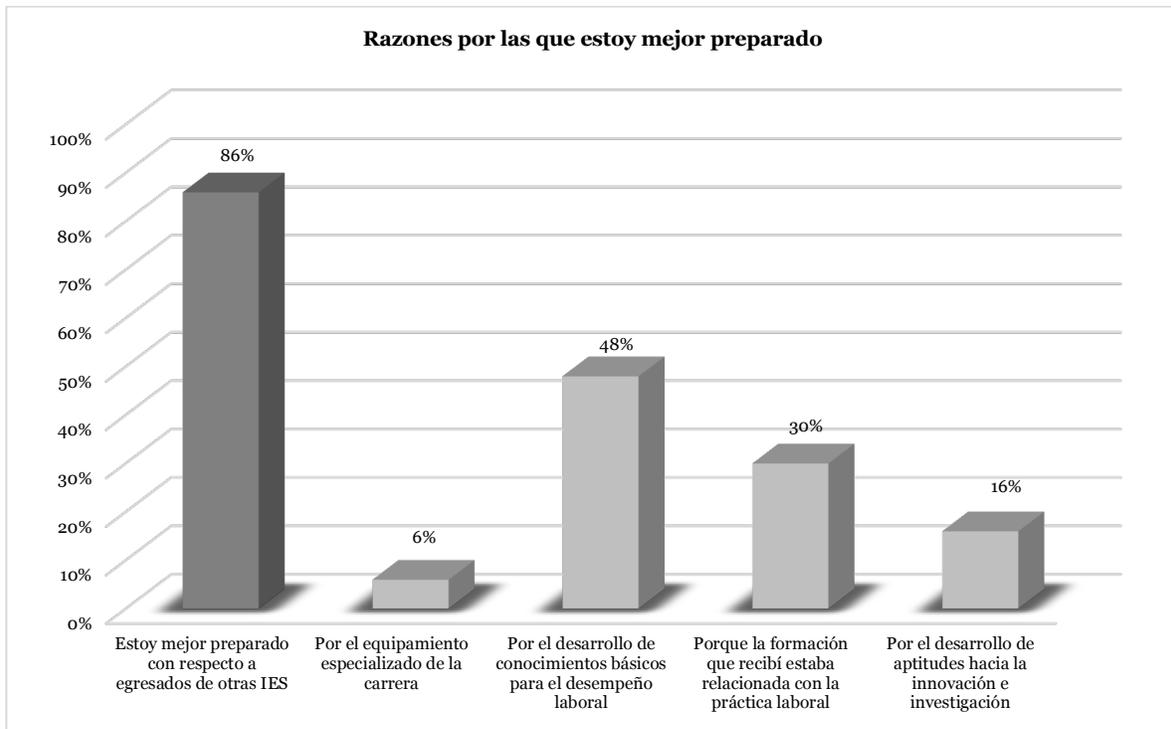


Figura 10. % de egresados que consideran estar mejor preparados, y las razones. Fuente: Elaboración propia.

De los 125 participantes que consideran estar mejor preparados con respecto a egresados de otras instituciones, el 48% (60) afirma que el desarrollo de conocimientos básicos para el desempeño laboral que se realiza en la Facultad, es el factor más importante que marca la diferencia; el 30%(37) indica que, por la formación recibida en la Facultad pues siempre estuvo relacionada con la práctica laboral; 16% (20) por el desarrollo de aptitudes hacia la innovación e investigación; únicamente, el 6% (8) califica al equipamiento especializado de la carrera como factor de diferencia entre la UV y otras IES.

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

Ahora bien, los resultados con respecto a la capacitación que han recibido los egresados de Gestión y Dirección de Negocios en los últimos 12 meses se indican en la figura 11.

En este sentido, el 55% (81) de los participantes ha realizado alguna actividad de capacitación y desarrollo relacionada con su trabajo en los últimos 12 meses, mientras que el 45% (65) no ha realizado alguna actividad de capacitación en el periodo que se indica.

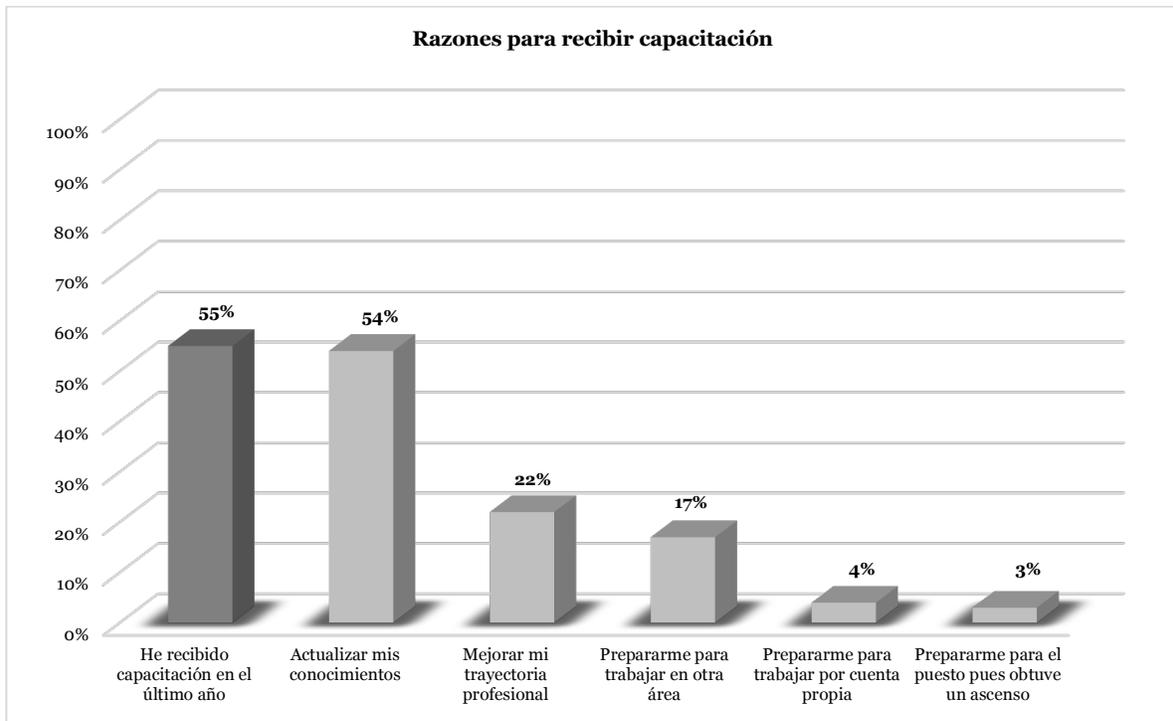


Figura 11. % de egresados que tomaron cursos en los últimos 12 meses, y sus razones. Fuente: Elaboración propia.

Las razones por las cuales el 55% (81) de los participantes han realizado alguna actividad de capacitación y desarrollo se mencionan a continuación; el 54% (44) para actualizar sus conocimientos; 22% (18) para mejorar su trayectoria profesional; 17% (14) para trabajar en otra área de la empresa; 4% (3) para trabajar por cuenta propia en un futuro cercano; y, el 3% (2) porque obtuvo un ascenso y debe dominar el puesto.

Con respecto al rango de sueldo mensual -justo- que debe recibir un recién egresado, los datos se detallan en la figura 12. En ella, se observa que tanto hombres (94%) como mujeres (93%) afirman que el rango de sueldo debería estar entre más de 5 mil pesos y hasta 15 mil pesos mensuales.

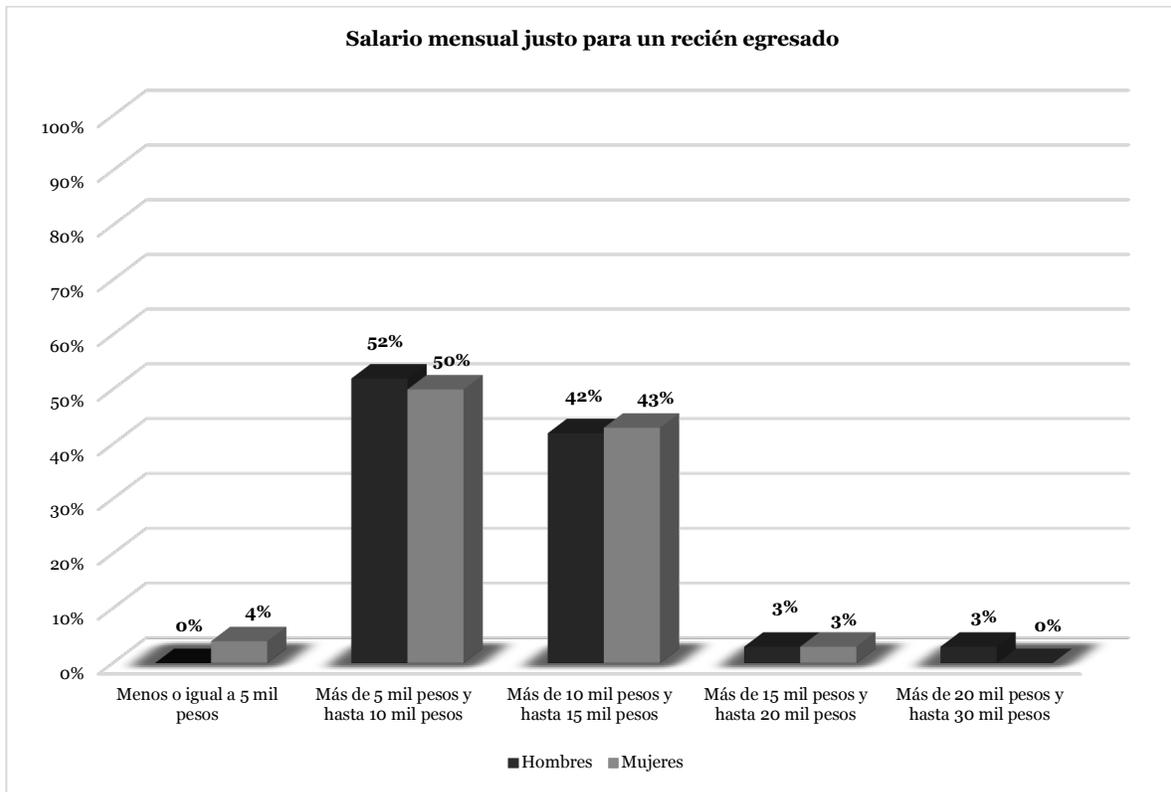


Figura 12. Salario mensual justo para un recién egresado. Fuente: Elaboración propia

Además, en la figura 12 se puede observar que el 52% (15) de los hombres y 50% (58) de las mujeres afirman que un salario mensual justo para los recién egresados debería oscilar entre el rango “más de 5 mil pesos y hasta 10 mil pesos”; el 42% (12) de hombres y el 43% (50) de mujeres reflejan que un salario mensual justo para los recién egresados debería oscilar entre el rango “más de 10 mil pesos hasta 15 mil pesos”. El resto -% bastante pequeño- afirma que el salario mensual justo debería ser más de 15 mil pesos y hasta 30 mil pesos; también se observa que existe un porcentaje pequeño (4%) de mujeres que afirman que el salario mensual justo debería ser menor o igual a 5 mil pesos.

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

Características más atractivas que debería tener la organización empleadora ideal

Con respecto a las características más atractivas que debería ofrecer la organización empleadora ideal, la figura 13 muestra que los Licenciados en Gestión y Dirección de Negocios identifican las siguientes: estabilidad económica y laboral (60.27%), oportunidades de ascenso (41.10%), desarrollo personal y profesional (39.04%) así como buenos sueldos y prestaciones (37.67%) serían las características específicas del campo profesional que les gustaría tuvieran las empresas de hoy.

Figura 13. Características atractivas de una organización ideal. Fuente: Elaboración propia

Con menor potencial se encuentran las características siguientes: ambiente de trabajo saludable y calidad de vida (23.97%), balance trabajo-familia (21.23%), ambiente de trabajo dinámico y creativo (17.12%), valor y reconocimiento al trabajo de los colaboradores (13.70%) así como que posean líderes que inspiren para el desarrollo profesional (13.01%).

Las características relacionadas con infraestructura y equipo adecuados para el desarrollo del trabajo así como relaciones internacionales apenas fueron seleccionados por un 10.96% y 6.85%, respectivamente. Finalmente, elementos como desafíos constantes, valores sólidos e imagen exitosa en el mercado, apenas obtuvieron valores por debajo de 4% como factores que debería tener la organización empleadora ideal.

Organización donde idealmente me gustaría trabajar

La tabla 5 indica aquellas empresas donde les gustaría desarrollarse profesionalmente a los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios. Es importante destacar que un porcentaje importante de ellos (13.70%) no saben en qué empresa les gustaría trabajar. Asimismo, destacan organizaciones como el sector bancario, grupo Femsa, Cydsa, Pemex, Google, Bolsa Mexicana de Valores, Empresas internacionales o en el sector turístico. Además, apenas un 6.16% de los egresados afirman que contar con un negocio propio sería la empresa ideal para desarrollar sus habilidades y conocimientos adquiridos en el aula.

Tabla 5. Organización o empresa donde idealmente te gustaría trabajar. Fuente: Elaboración propia.

Empresa donde me gustaría trabajar	Valores absolutos	%
Universidad Veracruzana	1	0.68%
No lo sé	20	13.70%
Complejo Petroquímico Braskem IDESA	1	0.68%
Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma	1	0.68%
Cydsa	6	4.11%
Empresa Internacional	3	2.05%
Siemens	1	0.68%
Banco	16	10.96%
Servicio de Administración Tributaria (SAT)	2	1.37%
Comisión Federal de Electricidad (CFE)	1	0.68%
Bolsa Mexicana de Valores (BMV)	3	2.05%
Negocio propio	9	6.16%

XCARET	1	0.68%
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	2	1.37%
Petróleos Mexicanos (Pemex)	6	4.11%
Caminos y Puentes Federales (CAPUFE)	2	1.37%
Secretaría de Educación Pública (SEP)	1	0.68%
Gobierno	2	1.37%
Liverpool	1	0.68%
Fomento Económico Mexicano (Femsa)	13	8.90%
Industria	6	4.11%
Google	7	4.79%
Bachoco	1	0.68%
Aduanas o puertos / aeropuertos	2	1.37%
Caja Popular Mexicana	1	0.68%
Secretaría de Marina (SEMAR)	1	0.68%
Sector automotriz	1	0.68%
Grupo Bimbo	2	1.37%
Chubb Seguros	1	0.68%
Capitanía de puerto	1	0.68%
JDA Software	1	0.68%
Teléfonos de México (Telmex)	2	1.37%
Armadora Toyota Gto.	1	0.68%
Compañía Peña Sánchez (Copesa)	1	0.68%
Fibra uno	1	0.68%
Dell Technologies	1	0.68%
Softtek	1	0.68%
Hotelería	5	3.42%
Escuelas	2	1.37%
Ternium	1	0.68%
PWC	1	0.68%
Grupo Industrial ALFA	1	0.68%
Tubos de Acero de México S.A. (Tamsa)	1	0.68%
Policía Federal	1	0.68%
Nacional Financiera (Nafinsa)	1	0.68%
Nestlé	2	1.37%
Poder Judicial de la Federación (PJF)	1	0.68%
Servifacil	1	0.68%
Halliburton	1	0.68%
Instituto Nacional Electoral (INE)	1	0.68%
SPA	1	0.68%
Grupo Bal	1	0.68%
Nemax	1	0.68%
Pastelería	1	0.68%
n=146		

Razones para estudiar en la Universidad Veracruzana

La figura 14 muestra las razones por las cuales los egresados de Gestión y Dirección de Negocios eligieron estudiar esta carrera en la Universidad Veracruzana. Entre otros aspectos, destacan los siguientes: el 88% (129) afirma que la UV fue la primera opción al seleccionar una IES para estudiar mientras que para el 12% (17) la UV nunca fue la primera opción.

Además, el 54% (78) de los participantes en este estudio afirman que, en caso de no ser la UV, hubieran elegido otra universidad pública para estudiar; el 23% (33) hubiera elegido una universidad privada; 12% (17) un instituto tecnológico; 7% (10) una universidad tecnológica; mientras que el 4% (8) restante hubiera elegido una escuela normal.

Asimismo, al 38% (56) le hubiera gustado estudiar en la UNAM en lugar de la Universidad Veracruzana; 18% (26) en la BUAP; 11% (16) en el ITESM; 10% (14) en la Universidad Iberoamericana; 7% (10) en el IPN; 6% (9) en la UANL, mientras que el 10% (15) restante les hubiera gustado estudiar en universidades como: UAM, UDG, UDLAP, ITAM, UDEM, Escuela Libre de Derecho, Benemérita Escuela Normal Veracruzana y Universidad Autónoma de Querétaro.

En cuanto a la razón más importante para estudiar en la Universidad Veracruzana, el 51% (75) de los participantes afirman que fue por el prestigio que mantiene la institución en el estado y en el País como formadora de profesionistas de calidad. Otras razones por las cuales los egresados eligieron la UV para estudiar son las siguientes: 28% (41) eligió a la UV por la cercanía geográfica con el domicilio; 12% (18) porque el programa educativo solo se ofrecía en la UV; 5% (7) por las cuotas de inscripción; el 3% (4) por consejo de familiares y amigos que estudiaron en la universidad y el 1% (1) por los horarios que maneja.

Asimismo, el 45% (66) de los egresados eligieron estudiar la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios por el plan de estudios que ofrecía; el 17% (25) porque considera que esta carrera es de alta demanda en el mercado laboral; el 10% (15) por el prestigio de este programa educativo; 10% (15) por el tiempo de duración de los estudios universitarios; el 7% (10) porque consideraron que tenían vocación y habilidades para estudiar esta carrera; el restante 11% (15) eligieron estudiar este programa educativo por razones como: la cercanía geográfica al domicilio, las cuotas de inscripción, la facilidad de ingreso al programa educativo o por el consejo de familiares y amigos.

Al cuestionar a los participantes sobre la posibilidad de volver atrás y elegir un programa educativo o carrera para estudiar, el 51% (75) indica que elegiría el mismo programa educativo en la Universidad Veracruzana; 38% (55) buscaría un programa educativo distinto en la Universidad Veracruzana; 9% (13) optaría por un programa educativo distinto en otra Universidad; mientras que el 2% (3) decidiría estudiar el mismo programa educativo, pero en otra Universidad.

Finalmente, el 90% (131) de los participantes en el presente estudio le asignan una calificación a la UV en un rango de 8 – 10. El detalle se muestra enseguida: el 43% (62) califican a la UV con un diez; 27% (40) le asignan un nueve, mientras que el 20% (29) afirma que la UV merece un ocho de calificación como institución formadora de profesionistas. Cabe destacar que únicamente el 9% (13) de los egresados asignan una calificación de siete a la UV y el 1% (2) le asigna un cinco de calificación a esta institución.

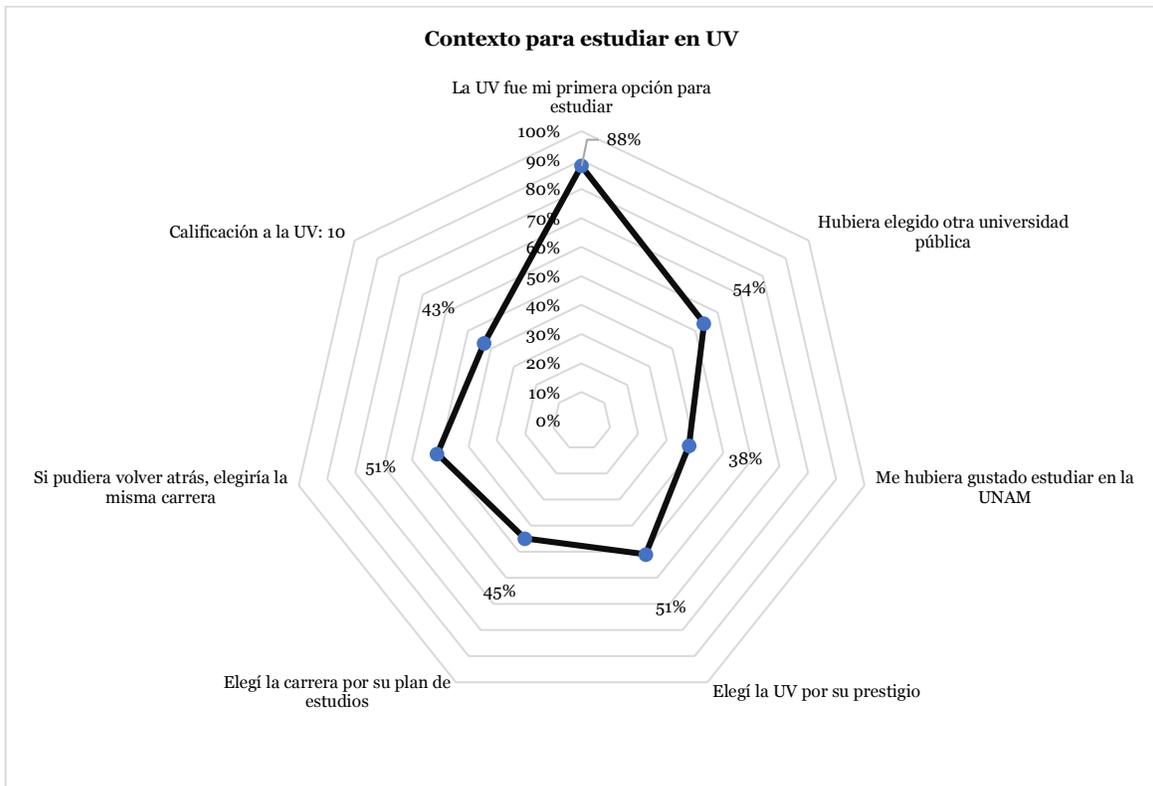


Figura 14. Razones para estudiar en la UV. Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, la figura 15 muestra la calificación que recibe la UV como formadora de profesionistas. En este caso, la figura describe la calificación de acuerdo con el género de los participantes. La escala empleada oscila de 0 a 10, donde 0 es deficiente y 10 es excelente.

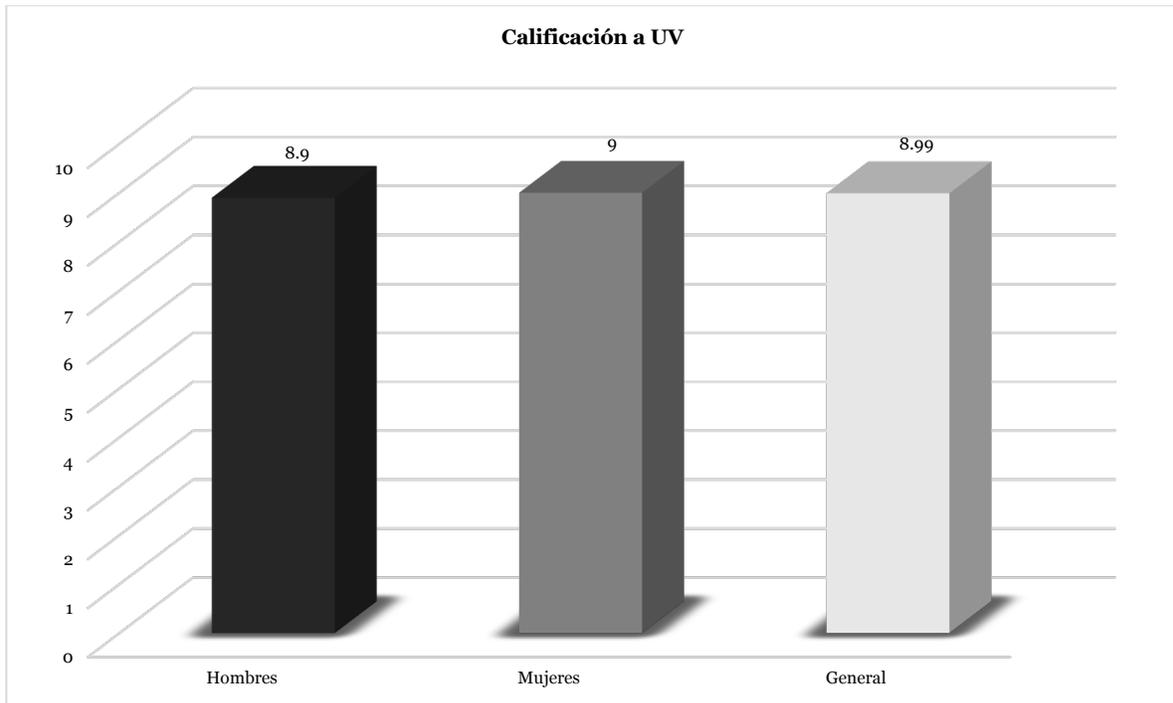


Figura 15. Calificación de la UV como formadora de profesionistas. Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 15, las mujeres proporcionan una calificación de 9.0 y los hombres una calificación de 8.9. Estos datos permiten establecer que no existe diferencia significativa entre la calificación que asignan las mujeres y los hombres a la Universidad Veracruzana como formadora de profesionistas. Esto es, ambos géneros tienen la misma percepción respecto a la calificación que merece esta institución.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que la experiencia laboral de los egresados, oscila de 1 a 3 años pues algunos ya se encontraban laborando mientras cursaban el nivel medio superior o la licenciatura; esto demuestra que para obtener un empleo no se necesita terminar una carrera profesional o contar con un título universitario, sin embargo es de gran ayuda para tener mejores oportunidades en el mercado laboral, siendo este uno de los principales requisitos para conseguir empleo.

En cuanto al resultado obtenido referente al primer empleo, el tiempo en que la mayoría de los egresados lo obtiene es de 6 meses a 1 año ya que estos empiezan la búsqueda inmediatamente al concluir su carrera profesional, muchos de ellos tuvieron dificultades para conseguir su primer empleo y el motivo de esto es la escasa experiencia laboral. La mejor forma para encontrar empleo es a través de bolsas de trabajo, por recomendaciones, anuncios en redes sociales o internet, incluso por el desempeño que tienen en la empresa donde realizan el servicio social o prácticas profesionales según lo mencionan, ya que la mayoría dice haber encontrado empleo con una de estas opciones; Cuando un egresado emprende la búsqueda de empleo principalmente lo hace dentro del país y la ciudad en que reside, muy pocos buscan empleos fuera de su lugar de residencia.

Asimismo, la mayoría de ellos cuentan actualmente con un empleo; trabajando en el área administrativa de tiempo completo como empleado sin personal a cargo en una empresa muy grande del sector privado ubicada principalmente en la ciudad de Coatzacoalcos.

Cabe mencionar que el rango de sueldo mensual oscila entre los 5 mil hasta los 15 mil pesos; puesto que la mayoría de las mujeres gana entre 5 mil y 10 mil pesos mensuales, mientras que el de la mayoría de los hombres es más de 5 mil hasta 15 mil pesos; Estas cifras se presentan de igual manera en la situación actual; los egresados de Gestión y Dirección de Negocios consideran que el rango de sueldo mensual justo debe ser de 5 mil a 15 mil pesos.

Ahora bien, la mayoría de los egresados hoy en día cuentan con un empleo remunerado señalando que el principal medio donde consiguieron el empleo en el que actualmente laboran fue en bolsas de trabajo adquiriendo un puesto administrativo de oficina de tiempo completo en una empresa del sector privado dentro del país laborando como empleados sin personal a cargo, por lo que la mayoría se encuentra satisfecho con su empleo actual.

Los egresados tomaron en cuenta la formación profesional que recibieron en la FCA-UV y mencionan que fue excelente ya que están mejor preparados en comparación a otros egresados de otras instituciones por lo que les aporta mayores oportunidades en el campo laboral; además mencionan haber contado con buenos aspectos en cuanto a la formación profesional como son el contenido del plan de estudios, docentes con experiencia y actualizados en el área, así como el desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral.

Cabe mencionar, que muchos de los egresados realizaron alguna actividad de capacitación y desarrollo relacionada con su trabajo para actualizar sus conocimientos o mejorar la trayectoria profesional.

La mayoría de los egresados señaló que la UV es una de las mejores opciones a elegir para desarrollar una licenciatura debido a su prestigio a nivel regional y su adecuado plan de estudios.

Conclusión

Los resultados obtenidos en el estudio de egresados que se realizó en la FCA-UV a los egresados de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios se compararon con los obtenidos en estudios ya realizados en otras universidades.

El estudio aplicado en la UV campus Coatzacoalcos muestra que existe una considerable participación de las mujeres en comparación al estudio realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú, ya que los resultados indican que la mayoría de los egresados que se encuentran laborando son de género masculino; otro de los aspectos son los requisitos importantes al momento de conseguir empleo, los egresados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú mencionan que los requisitos más importantes son las habilidades y competencias técnicas que el candidato posee seguido de un título profesional; mientras que los egresados de la UV Coatzacoalcos indican que es de gran importancia pasar una entrevista formal y tener título profesional para que el empleo se les otorgue, mientras que los egresados de la universidad EAFIT de Medellín Colombia indican que es de gran importancia contar con trayectoria laboral.

En la UV la mayoría de los egresados solo cuentan con el nivel Licenciatura y consiguieron su primer empleo en bolsas de trabajo, mientras que en la Universidad del Zulia Venezuela la mayoría cuenta con una Maestría ya que mencionan que contar con este nivel de estudios les otorga ventajas en el mercado laboral, además de conseguir su empleo por recomendaciones y por su desempeño como prestador de servicio social.

La mayoría de los egresados de la UV se encuentran laborando de tiempo completo en empresas de todo el país como administrativos en una oficina; al igual la mayoría de los egresados de la Universidad Autónoma de México pero a diferencia de los egresados de la UV estos se encuentran laborando en empleos temporales sin correspondencia con los estudios adquiridos, por lo que no todos consideran que el desarrollo profesional sea muy bueno.

Una considerable cantidad de egresados de la UV menciona que tuvo dificultades al momento de conseguir empleo; mientras que los egresados de la Universidad Autónoma del Estado de México mencionan no encontrar grandes dificultades, sin embargo la calidad del empleo no es ni muy buena, no se encuentra en el grupo inferior con las peores contrataciones pero tampoco se sitúan en el segmento privilegiado con las mejores condiciones laborales; incluso los egresados de la universidad de sonora mencionan que la mayoría se encuentra laborando pero con condiciones inadecuadas.

Es importante una buena preparación profesional para tener mejores oportunidades en el mercado laboral; también es importante buscar más aspectos que te amplíen las oportunidades ya sea capacitándote en actividades que sean de gran utilidad en tu área de trabajo o ampliar tus habilidades y conocimientos; la institución da las herramientas pero uno decide cómo utilizarlas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. E., Aguirre, S. M., Barradas, G. M., Echazarreta, N. I., Medina, M. N., & Mota, F. I. (2005). *Guía para el diseño de proyectos curriculares con el enfoque de competencias*. UV. Xalapa. Veracruz. México: Universidad Veracruzana.
- ANUIES. (2000). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México: INUIES.
- Arrieta, T. W., & Andrés, d. I. (10 de 05 de 2010). Universidad Industrial de Santander. *Estudio de Seguimiento a Egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Santander*.
- Arrieta, W. (2010). Estudio de seguimiento a egresados. *universidad industrial de Santander*, 202.
- Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior. Propuesta*. México: ANUIES.

- Cabrera Ramírez, & Gutiérrez García. (2016). Valoración de Ingenieros, Estudio de Egresados: Estimación relevante para un proceso de acreditación. *Electrónica ANFEI Digital*.
- Cabrera, R. A., & Gutiérrez, G. J. (2016). Valoración de Ingenieros, Estudio de Egresados: Estimación Relevante para un proceso de acreditación. *ANFEI Digital*.
- Campos, G. (2006). MANUAL DE INSTRUMENTOS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS. *Red GRADUA2 / Asociación Columbus, TEC de Monterrey*.
- Díaz, F., Sánchez, Z., & Roa, J. (12 de 2005). *ESTUDIO EGRESADOS UNET*. Obtenido de UNTITLED: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_2/Dias_Freddy_Zoraida_Sanchez_y_Roa_Jose_UNET.pdf
- Flores, E. R., Sánchez, F. A., Coronado, H. M., & Amador, C. J. (Marzo-Abril de 2001). Ensayo. *La formación médica en México y los procesos en búsqueda de garantizar la calidad de los egresados*. México.
- Fernández, A., Reyes, M., Ortiz, A., & Torres, O. (2006). Actualidades Investigativas en Educación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 6, núm. 3, 25.
- Fresán, O. M. (2003). Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las. En Esquema básico para estudio de egresados. *ANUIES*.
- García, C. (2010). *Seguimiento de Egresados*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num7/articulo4.htm
- García, A. C., Treviño, C. A., & Banda, M. F. (2019). Caracterización del Seguimiento de Egresados Universitarios. *Estudios del Desarrollo Social*.
- GRADUA2, R. (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Asociación Columbus. *Asociación Columbus*.
- Guevara-Betancourt, S. (2016). Análisis del desempeño profesional del graduado. *ECOS DE LA ACADEMIA, N. 4*, 77-85.
- Guzmán, S. &.-I., Febles, Mónica, Marmolejo, C., Alejandro, Mechado, & F., . . . Alfonso., P. (14 de febrero de 2008). Estudio de seguimiento de egresados. *estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo*, 42. Obtenido de redalyc: <http://www.redalyc.org/>
- Guzmán, S. S., Corredera, M. A., Flores, M. P., Tuyub, E. A., Rodríguez, R. P., & Álvarez, I. M. (2008). *Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo*. Distrito Federal, México: Innovación Educativa.
- Ibarra, C. M. (2009). Programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores. <http://www.uv.mx/orizaba/enfermeria/files/2012/11/> .
- INEGI. (2020). *INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO*. México: INEGI.
- Jaramillo, A. (2006). Estudio sobre egresados la experiencia en la universidad EAFIT. *Universidad EAFIT*, 141.
- Quesada, R. (2008). *El seguimiento de egresados en la evaluación de programas de capacitación docente; un caso práctico*. Obtenido de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista48_S1A1ES.pdf
- Ríos, N. B., & Rosas, M. J. (12 de 2007). Caracterización y Estudio de Egresados de la Licenciatura en Ingeniería en Control y Computación. Nayarit: Universidad Autonoma de Nayarit.
- Sánchez, L. J., Sánchez, Z. D., & Zapata, L. H. (2019). Prospectiva del mercado laboral para la carrera de gestión y dirección de negocios en la región sur de Veracruz. *VinculaTégica EFAN*, 267-283.
- Solís, C. R., González, F. J., & Pacheco, M. J. (2006). Estudio de Egresados de Ingeniería Civil en una Universidad de México. *Ingeniería e Investigación*.
- UNESCO. (2013). *Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación*. UNESCO.
- Valenti, N. G., & Varela, P. G. (2004). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México, D.F: ANUIES.
- Zapata, L. H., Sánchez, L. ., & López, G. C. (10 de 2017). *Estrategia de Innovación para el Desarrollo Empresarial*. Michoacán, Morelia, México.

