



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 20 No. 1

Marzo de 2017

EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y SU PERTINENCIA PARA EL INGRESO A LA EMPLEABILIDAD EMPRESARIAL O LA AUTO- EMPLEABILIDAD

Elvira Ivone González Jaimes¹ y María Guadalupe Miguel Silva²
Centro Universitario UAEM Zumpango
Universidad Autónoma del Estado de México
México

RESUMEN

El objetivo de esta investigación conocer las competencias que poseen los egresados y si estas van de acuerdo con las requeridas por los empleadores o con la auto empleabilidad para ingresar al mercado laboral de la región. La Metodología se encuentra basada en un diseño no experimental con corte transversal, realizada en formato de encuesta. Presentando una estadística descriptiva e inferencial para una muestra al azar de 172 egresados pertenecientes a once carreras universitarias y 37 empresas de la región. Medidos a través de dos cuestionarios, uno para egresados y otro para empleadores, estandarizados y validados. Resultados: Se observó a través del análisis estadístico que existen nueve carreras que poseen competencias adecuadas para la empleabilidad en empresas y existen dos carreras la de Ingeniería en Cómputo y Licenciatura en Administración poseen competencias para la auto-empleabilidad, creando empresas de servicio, principal sector económico de la región. Lo que ha permitido que la mayoría de los egresados de esta dos carreras se encuentre con mayor porcentaje de empleabilidad y desarrollando dentro de su profesión.

Palabras claves: egresados, empleadores, competencias educativas, competencias laborales.

¹ Universidad Autónoma del Estado de México. Correo Electrónico: ivonegj@hotmail.com

² Universidad Autónoma del Estado de México. Correo Electrónico: mis2529@yahoo.com.mx

UNIVERSITY GRADUATES AND THEIR RELEVANCE TO THE BUSINESS INCOME EMPLOYABILITY OR SELF-EMPLOYABILITY

ABSTRACT

The objective of this research to know the skills graduates for employers or self-employability to enter the labor market in the region. The methodology have a non-experimental design with cross section, made in survey format. Presenting a descriptive and inferential statistics for a random sample of 172 graduates from 11 university careers and 37 companies in the region. Measured through two tests, one for graduates and other for employers, test standardized and validated. Results: Noting in the statistical analysis that there are nine careers possessing skills adequate for employability and there are two careers of Engineering in Computation and Degree in Administration have skills for self-employability, creating service companies, main sector economic development of the region. Allowing most graduates find careers states with the highest percentage of employability and develop within their profession.

Keywords: graduates, employers, educational skills, work skills.

En los egresados universitarios una de sus principales preocupaciones es el ingreso al mercado laboral por las dificultades que ahora conllevan durante el proceso de selección, aceptación y contratación dentro de una empresa o en el proceso de elaboración de un proyecto emprendedor de autoempleo, ya sea individual o grupal.

La facilidad con lo que desarrolle ambos procesos para el ingreso al mercado laboral depende de su previa capacitación física, mental y emocional. Las instituciones de educación superior son las encargadas de proporcionar una capacitación integral, esto se encuentra plasmado dentro de la su curricula y sus políticas de enseñanza.

Para comenzar este estudio examinaremos las políticas de enseñanza que se ven plasmadas dentro de la página electrónica de la institución en cuestión el Centro Universitario UAEM Zumpango (C.U. UAEM Zumpango), perteneciente a la Universidad Autónoma del Estado de México. Éste C.U. fue seleccionado porque alberga once carreras universitarias con una matrícula de casi 3,000 estudiantes para satisfacer la demanda de la zona más densa en población del Estado de

México. La misión dice a pie de letra, ser: “institución educativa que abocado a formar profesionales con valores, competentes y capaces de enfrentar los retos de su entorno social, económicos, políticos y culturales...”. Mientras la visión nos habla de la impartición de una “educación superior de calidad, con modelo educativo innovador, integral y pertinente....que promoverá el desarrollo integral y sustentable de la zona” (Página Web, 2016).

De acuerdo con lo antes mencionado empezaremos con la misión sustentada en valores, ya que los valores son múltiples nos enfocaremos a los valores que se utilizan en el ejercicio de la función profesional (ética profesional). Entonces la ética profesional son los juicios de valor aplicables al quehacer profesional, donde el ejercicio profesional debe de mostrar un comportamiento justo con el otro.

Continuaremos con las características de ser competentes y capaces. Hasta ahora existen estudios sobre la capacidad emprendedora que tienen los estudiantes de administración donde se observa que los estudiantes de esta facultad posee características propias para enfrentar a su medio teniendo proyectos de negocios enfrentando los retos de su entorno social, económicos, políticos y culturales (Décaro y Zaur, 2015).

Otras de las características que resaltan en la visión es la “educación superior de calidad” aquí podemos mencionar la tesis Representaciones Sociales de la Educación y del Trabajo, realizado por dos sociólogos egresados del C.U. con estudiantes de los primeros semestres de la carrera de sociología del mismo C.U., comentan, que los estudiantes posee el concepto entre adquirir educación de calidad para obtener trabajo. Haciendo propio el concepto de adoptar nuevos conocimientos y manejar nueva información da la capacidad para ingresar al campo laboral (Guillén, 2013).

Después tenemos el modelo educativo; utilizando el modelo curricular por competencias, basado en diferentes modelos del aprendizaje y son el

conductismo, el funcionalismo, el constructivismo y el sistémico-complejo. Uno de sus principales exponentes y que nos muestra la importancia y la trascendencia de éste modelo educativo es el Dr. Tobón, 2008, quien menciona: que es un proceso complejo de enseñanza porque requiere de la “idoneidad para adaptarse a diferentes contextos, integrando diferentes saberes (*saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir*), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento.

Ahora es necesario tomar el concepto de pertinencia de la educación ofrecida por el C.U. El concepto de pertinencia educativa está en función en enseñar conocimientos, habilidades y aptitudes que satisfagan las necesidades de su entorno laboral el cual se ve influenciado por los cambios sociales, locales, globales y mundiales.

En los párrafos anteriores se muestra una educación integral y pertinente, haciéndose mención *el qué y el para qué* del modelo de formación educativa, donde se ofertan once carreras divididas en tres áreas de estudio: La primera con cuatro en ciencias sociales (Lic. Ciencias Políticas y Sociales, Lic. Derecho, Lic. Psicología y Lic. Sociología). La segunda con cuatro en ciencias aplicadas (Lic. Enfermería, Lic. Diseño Industrial, Ing. Agrónomo en Producción, y Ing. Computación) y la tercera con tres en ciencias económico administrativas (Lic. Administración, Lic. Contaduría y Lic. Turismo). Las cuales pretenden dar satisfacer eficazmente las necesidades de su entorno social y laboral (página web, 2016).

Preguntas de Investigación

Como toda institución de educación superior manifiesta dentro de sus políticas las ventajas de la misma. Pero el problema es conocer si realmente esta institución satisface las siguientes preguntas: *¿Para qué sociedad laboral se educa?*, *¿Existe diferencia entre las competencias que tienen los egresados y la que solicitan los*

empleadores? y ¿Qué grupo de profesionistas poseen más competencias requeridas por el mercado laboral regional?

Para contestar la primera pregunta *¿Para qué sociedad laboral se educa?*, se realizó una investigación documental sobre los factores relevantes que afecta la empleabilidad de profesionistas en los niveles: Nacional, Estado de México y Región de Zumpango, porque es donde se encuentra ubicado C.U. en estudio.

Empleabilidad a nivel nacional

La oferta de profesionistas va estrechamente ligado al *área de estudio*. Las áreas que tiene los mayores números de ocupados son: Económico Administrativas, Ingenierías y Educación, estas tres áreas alcanzan casi los 5 millones de profesionistas ocupados. Más sin embargo esta investigación se expande con dos áreas más las cuales son ciencias sociales y ciencias de la salud obteniendo un total de casi 7 millones de profesionistas ocupados (ENOE, 2015).

Otro de los índices que influyen en la oferta de profesionista es la *calidad educativa*, la cual es muy importante porque de ella depende el ingreso y permanencia en el mercado laboral. “Por lo que se puede decir que hay que ofrecer profesionistas de calidad para que se posesionen bien en el mercado laboral”. En esto se basa el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, que a pie de letra dice, “fortalece la formación de profesionistas capaces de generar, aplicar e innovar conocimientos de la ciencia y la tecnología, académicamente pertinentes y socialmente relevantes”.

Continuaremos con la *demanda de los profesionistas*, según la INEGI, 2015 en la zona metropolitana la considera baja. Comentando que los técnicos y profesionales de entre 24 y 34 años pueden llegar a conformar el 50% de los desocupados. La espera para encontrar trabajo estable y de su área profesional es en promedio de cinco años. También nos dice que la tasa de desocupación disminuyó en noviembre de 2015 con relación a la de igual mes de un año antes

(4.1% vs 4.6%), mientras que la de subocupación aumentó (9.4% vs 7.9%) donde existe un 32.84% de profesionistas. (INEGI, diciembre 2015).

Mientras que el “El salario promedio nacional cotizado en Instituto Mexicano del Seguro Social bajó cinco pesos en los pasados cuatro meses. En los profesionista se registró una caída de 3.2 por ciento entre enero y septiembre del 2015, siendo esta la categoría con el menor número de integrantes registrando a 3 millones 244 mil personas (Miranda, 2015).

La oferta de profesionistas es de 6.1% anual, acentuándose más en el género femeninos que en el masculino. Mientras que el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) creció a 2.55% anual en el año 2015. Los anteriores índices demuestran que sobrepasan la oferta a la demanda laboral de profesionistas (INEGI 2015, Indicadores de demografía y población).

Empleabilidad en el Estado de México

El INEGI informa que el Estado de México ocupa: en tasa de desocupación (TD) la posición número 29 de 32 estados y en tasa de ocupación en el sector informal (TOSI) la posición número 30 de 32 estados, ambos índices son basadas en una visión Nacional. La misma encuesta expone, oferta estable para servicios profesionales consolidados y una disminución en el 3.2 % para los servicios profesionales de primer ingreso (INEGI. ENOE, 2015).

Empleabilidad de la región de Zumpango

Dentro de este apartado se realizó una revisión más detallada de las características de la región porque la movilidad laboral es baja, empleándose el 79% de egresados en la región. El Municipio de Zumpango de Ocampo ha tenido un rápido crecimiento demográfico en años recientes con una tasa crecimiento anual del 19.05% entre el 2010 al 2015 (INEGI, 2016).

El Municipio de Zumpango de Ocampo está considerado como la capital económica de la región de Zumpango, con actividades sobresalientes en el sector terciario, donde principalmente se encuentra la agricultura tecnificada y no tecnificada, comercio y servicios. La agricultura y la ganadería se considera una de más prósperas del Estado de México debido a sus ranchos de producción de hortalizas y lecheros. Gobierno del Estado de México. Programa Regional 2012 - 2017.

En el sector comercio se encuentra la industria turística, debido a la zona cultural tolteca, teotihuacana y azteca como la zona de arquitectura virreinal y porfiriana espacios de inigualable belleza escénica (Gobierno del Estado de México, *Programa Regional 2012 - 2017*). La industria de la construcción establecido en la zona Zumpango, Tonanitla y Nextlalpan, que han transformado el paisaje en diez años de zona agrícola a zona habitacional (COLMEXIQ, 2011).

En el sector primario y secundario se encuentran muy entrelazado por la manufactura y transformación de los recursos naturales. En ella se encuentra la industria explotación minera para la fabricación de cemento y cal. Estas empresas cementeras han sido parte fundamental de la economía regional (COLMEXIQ, 2011).

Aunque la región de Zumpango se considera la tercera región más prospera del Estado de México. Ésta posee salarios bajos, porque entre 30 y 35% de su población recibía menos de tres veces el Salario Mínimo con un nivel de educación media (secundaria) y con un nivel superior es de 5 a 8 Salarios Mínimos registrado en el 2010 (COLMEXIQ, 2011).

Los problemas de investigación para analizar estadísticamente son:

¿Existe diferencia entre las competencias que tienen los egresados y la que solicitan los empleadores? y ¿Qué grupo de profesionistas poseen más competencias requeridas por el mercado laboral regional?

Método

El objetivo general es identificar las competencias requeridas por los empleadores y auto- empleabilidad para ingresar al mercado laboral de acuerdo a su profesión.

Objetivos específicos:

1. Conocer las competencias requeridas por los empleadores para ingresar al mercado laboral establecido.
2. Conocer que grupo de profesionistas poseen más competencias requeridas por el mercado laboral en auto-empleabilidad.

Diseño no experimental, transversal, de campo, en formato de encuesta, con análisis estadístico descriptivo e inferencial para 172 egresados pertenecientes a dos carreras de ingeniería y nueve carreras de licenciaturas del C.U. UAEM Zumpango como 37 empresas de la región.

Población de 4,979 egresados registrados dentro de la plataforma de Alumni-Universitarios desde la generación de egresados 2001. Muestra de 172 egresados que desearon participar y quienes tenían su información personal y laboral actualizada registrada dentro de la plataforma de Alumni- Universitarios y 37 empresas de la región de Zumpango, zona norte de la Ciudad de México y zona sur del Estado de Hidalgo

Material: Cuestionario para Egresados (pasantes o titulados) y Cuestionario para Empleadores (González y Suarez. 2016).

Ficha técnica: Mide.- Competencias académicas divididas en: a) Competencias instrumentales que evalúan competencias de habilidades cognoscitivas y metodológicas como destrezas tecnológicas y lingüísticas. b) Competencias interpersonales que evalúan habilidades de críticas y de autocrítica como destrezas sociales y éticas. c) Competencias sistémicas o integradoras: Es la unión de las dos anteriores, midiendo a la actualización y adaptación permanente (González y Wagenaar, 2006).

La adaptación, validación y estandarización de los cuestionarios para egresados contiene once ítems de contexto educativo y laboral y cuestionarios para empleadores contiene cinco ítems de contexto laboral. Ambos cuestionarios tienen cinco Competencias Instrumentales, cinco Competencias interpersonales y cinco Competencias sistémicas. La validez concurrente de ítems en el cuestionario de egresados 89,92%, mientras que el cuestionario para empleadores es de 81.66% (González y Suarez, 2016).

Hipótesis

H₁ Existen diferencias significativas a nivel $p > 0.05$ entre las medias de las calificaciones obtenidas del cuestionario para egresados y del cuestionario para empleadores.

H₀ No Existen diferencias significativas a nivel $p < 0.05$ entre las medias de las calificaciones obtenidas del cuestionario para egresados y del cuestionario para empleadores.

H₂ Existen diferencias significativas a nivel $p > 0.05$ entre las medias de las calificaciones correspondientes a las once carreras, medidas a través del cuestionario para egresados y del cuestionario para empleadores.

H₀ No Existen diferencias significativas a nivel $p < 0.05$ entre las medias de las calificaciones correspondientes a las once carreras, medidas a través del cuestionario para egresados y del cuestionario para empleadores.

Procedimiento

1. Elaboración de una carta de responsabilidad firmada, que exponga el uso confidencial de los datos emitidos por los cuestionarios.
2. Obtención de la muestras al azar de 172 egresados y 37 empleadores que desearon participar mes de Junio – Julio, 2016. Levantamientos de datos en el programa estadística SPSS-17.
3. Análisis estadísticos tipo descriptivo para conocer las a) características de la muestra, b) Características de titulación y empleabilidad de la muestra hasta el 2016, c) Registro de las medias estadísticas de competencia, d) Análisis de la distribución de las muestras (egresados y empleadores) por medio de la Prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S).

4. Análisis estadístico de tipo inferencial se aplicó la “T” de Student para dos muestras independientes para conocer la diferencia significativa entre las muestras de acuerdo a sus competencias y para discernir los resultados de aplicó la prueba de F de Fischer, mostrando el análisis intragrupal y el análisis integrupal.

Resultados

Se realizó un análisis descriptivo de la muestra para conocer las características muestras, en cuanto a las carreras que pertenecen los egresados y al sector productivo que pertenecen los empleadores (ver tabla I).

Tabla I. Características de las muestras

Egresados n = 172			Empleadores n=37			
Carrera	n	%	Características de las empresas	tipos	n	%
Lic. Administración	15	9%	Tipo de organización	Publica	11	30%
Lic. Ciencias políticas y sociales	10	6%		Privada	20	54%
Lic. Contaduría	18	10%		otros	6	16%
Lic. Derecho	29	17%	Tamaño de organización	Grande	5	14%
Lic. Sociología	9	5%		Mediana	8	22%
Lic. Enfermería	10	6%		Pequeña	24	65%
Ing. Agrónomo en producción	12	7%	Sector de producción	Primario	5	14%
Ing. Computación	19	11%		Secundario	6	16%
Lic. Psicología	17	10%		Terciario	23	62%
Lic. en Diseño Industrial	16	9%		Cuaternario	2	5%
Lic. Turismo	17	10%		Quinario	1	3%

Tabla de creación propia, 2016

Se realizó un análisis descriptivo de las características de titulación y empleabilidad de la muestra hasta el 2016 para conocer el comportamiento y porcentaje de titulación y empleabilidad en el área de estudio (ver tabla II).

Tabla II: Características de titulación y empleabilidad de la muestra hasta el 2016

		n=172						
Variables		pasantes			titulados			total
condición académica		42			130			172
Años		2010 - 2011	2011- 2012	2012 - 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	total
Obtuvieron título		46	25	12	23	21	18	78%
Obtuvieron empleo		34	28	19	32	29	31	84%
Obtuvieron empleo en área de conocimiento		25	18	23	28	20	10	72%

Tabla de creación propia, 2016

Se realizó un análisis descriptivo con las medias estadísticas de competencia de los egresados y empleadores para conocer las similitudes en puntajes entre ambos grupos (ver tabla III).

Tabla III. Registro de las medias estadísticas de competencia para la contratación

Competencias para la contratación	Egresados		Empleadores	
	Muy importante	Importante	Muy importante	Importante
1. Conocimiento del área de estudio.	0.30	0.44	0.26	0.49
2. Titulación.	0.48	0.36	0.46	0.38
3. Experiencia Laboral/practica	0.28	0.43	0.48	0.23
4. Habilidades cognitivas tecnología	0.23	0.52	0.42	0.38
5. Reconocimiento del área dentro de la institución de egreso.	0.16	0.24	0.18	0.22
6. Conocimiento de idiomas extranjeros.	0.38	0.32	0.28	0.42
7. Recomendaciones/Referencias.	0.15	0.34	0.10	0.24

8. Personalidad/Actitudes.	0.22	0.28	0.30	0.28
9. Capacidad de Liderazgo.	0.28	0.32	0.35	0.25
10. Habilidad de relaciones personales (trabajo en equipo y capacidad de negociación)	0.42	0.41	0.44	0.38
11. Habilidad para resolver problemas, capacidad de análisis y creatividad	0.38	0.25	0.38	0.25
12. Habilidad para el aprendizaje y administración del tiempo.	0.25	0.26	0.48	0.20
13. Poseer motivación, iniciativa y persistencia	0.32	0.27	0.40	0.28
14. Poseer valores	0.42	0.31	0.42	0.30
15. Poseer disciplina	0.34	0.27	0.49	0.27

Tabla de creación propia, 2016

Para comprobar la hipótesis H_1

1) Se aplicó la Prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) en las muestras de egresados y empleadores para verificar la normalidad de la distribución, asignando a $p > 0.05$ (Zimmerman, 1997; p 139). Observándose en ambas muestras una distribución asimétrica positiva. Obteniendo en: 1) Egresados.- moda = 3.25, mediana = 2.27, media = 1.89 y con $p = 0.156$. 2) Empleadores.- moda = 3.05, mediana = 2.74, media = 2.54 y con $p = 0.257$, correspondiente a una distribución normal.

Se acepta la Hipótesis Nula, porque no existe diferencia significativa entre las medias de los cuestionarios de egresados y empleadores.

Para comprobar la hipótesis H_2

Se aplicó la Prueba de "T" de Student para dos muestras independientes (egresados y empleadores) para conocer la diferencia significativa entre las muestras de acuerdo a sus competencias, asignando a $p > 0.05$ (Zimmerman, 1997; p. 142). Observándose una $p = 0.665$ y para discernir las características de este puntaje se aplicó la prueba de F de Fischer, mostrando: Análisis intragrupal, $SC_{intra} = 0.048$ no existe diferencia interna entre los grupos y Análisis integrupal, $SC_{inter} = 0.082$ existe diferencia entre los grupos (ver tabla IV)

Tabla IV. Diferencia entre medias de las once carreras

Prueba t student intragrupal			Prueba F Fisher, intergrupala	
t	gl	p>0.05	F	p<0.05
1.25	10	0.048	2.42	0.082

Tabla de creación propia, 2016

Se acepta la Hipótesis verdadera, es a decir, existe diferencia entre las carreras. Presentando la diferencia significativa entre las carreras de Licenciado en Administración, SCinter = 0.092 e Ingeniero en Computación, SCinter = 0.077,

Discusión

El presente estudio resolvió las siguientes preguntas *¿Para qué sociedad laboral se educa?* Para poder tener una respuesta empezamos con hacer una revisión documental del marco de empleabilidad nacional, estatal y municipal.

En las tres coincidieron que la empleabilidad para los profesionistas es difícil porque existe más oferta que demanda y que la remuneración por el empleo en profesionista es cada vez más bajo de acuerdo a informes nacionales.

El informe estatal nos dice, el Estado de México presenta tasa elevadas en desocupación y sector informal y la actividad laboral en profesionistas es estable en permanencia y que disminuye la tasa de ingreso para el ingreso de nuevos profesionistas.

Pero la Región de Zumpango ocupa el tercer lugar de desarrollo del estado de México aunque la mayoría de los sueldos son bajos pero que los sueldos de los profesionistas están en niveles medios bajos a medios y que la demanda ocupacional aumenta día con día, porque es un municipio en expansión y en desarrollo. En pocos años ha pasado de ser una zona rural a ser una zona urbana donde su principal actividad es el comercio y el servicio. Es porque se explica que

los egresados C.U. en estudio estén laborando en pequeñas empresas privadas del sector terciario (comercio y servicios).

Continuando con los resultados de análisis descriptivo de la muestra, en las tablas de titulación global y titulación por carrera y empleabilidad van muy acordes, porque la titulación generacional impacta a la titulación de la muestra y esta a su vez impacta el ingreso a laborar. Esto no está solo en la práctica cotidiana, sino también está en el concepto expresado en los cuestionarios, porque la *competencia de titulación* es muy importante por los empleadores y para los egresados. Esta misma competencia vista desde el magro, el índice de titulación está considerado como un requerimiento de registro profesional para medir la calidad de las instituciones de nivel superior de acuerdo al Programa Sectorial de Educación 2013-2018.

Otra de las competencias que se requieren para la contratación es la Experiencia Laboral/practica (antes de egresar). Para los egresados no es muy importante mientras para los empleadores es muy importante. Cabe hacer la pregunta por qué para los egresados no es muy importante. Aquí tiene que ver el entorno socioeconómico del C.U. y contestar porque los estudiantes de este C.U. reciben pocas prácticas debido al entorno social es precario, ya que existen pocas empresas u hospitales donde se puedan desarrollar este tipo de actividad.

Otra de las competencias es el *Conocimiento de idiomas extranjeros*. Para los egresados no es muy importante mientras para los empresarios si lo es. Aquí tiene que ver con la mayoría de los egresados ha generado su propio empleo y es poco frecuente el uso de otro idioma, excepto en el sector turístico.

Continuamos con la competencia *habilidad para el aprendizaje y administración del tiempo*. Para los egresados no es muy importante, mientras para los empleadores si lo es. Porque el autoaprendizaje y la autorregulación (tiempo y disciplina) es poco frecuente dentro de este C.U. porque los métodos de

enseñanza son impositivos en vez directivos pero esto va cambiando lentamente debido a los usos y costumbres del lugar.

Respecto a las Hipótesis₁, se acepta la hipótesis nula porque no existe diferencia significativa entre las respuestas de los egresados y empleadores. Dando respuesta a la primera pregunta de investigación. Por lo que podemos concluir que los egresados tienen las competencias que los empleadores solicitan para ingresar al mercado laboral.

En la H₂, se acepta hipótesis verdadera porque existe diferencia significativa solo en dos carreras: Solucionando la segunda pregunta de investigación donde cuestiona si existe alguna carrera que posee más competencias requeridas por el mercado laboral regional.

Primero tenemos la Licenciatura en Administración del área económica administrativa. El administrador es el creador de nuevas oportunidades que establece nuevas empresas con el esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individuales. Por lo que el concepto de empleador pueda estar chocando con sus ideas de emprendedor.

En la segunda instancia tenemos la carrera de Ingeniería en Computación está dentro de las ciencias aplicadas y está catalogada a nivel nacional como las carreras que tienen mayor auge. Por sus características puede trabajar de manera independiente y brindar servicios a equipos multidisciplinarios, porque puede concretar y solucionar necesidades de los usuarios en campo de la computación. Por lo que su conducta emprendedora e innovadora no requiere estar necesariamente insertado en un empleo fijo.

Conclusiones

De acuerdo a lo observado en este estudio se puede decir que los egresados de este centro universitario el 84% tienen empleo, porque poseen las competencias

que solicita el empleador. Pero solo el 72% se encuentra trabajando dentro de su área de estudio, aquí estamos contando al autoempleo en pequeñas empresas del sector terciario (servicios), sector que por características de la región es el más privilegiado. Entonces podemos decir que el casi la mitad de los egresados de este centro universitario se valer de su propia iniciativa para crear un empleo o anexarse a pequeñas empresas, donde él no se considera empleado sino parte de la misma, ya sean pequeñas empresas familiares, grupo de amigos o egresados. Sin dejar de mencionar que los ingresos en esta zona son bajos.

Aunque las condiciones son adversas y precarias los universitarios continúan luchando para salir adelante y posesionarse dentro del mercado laboral, el cual se está transformando día con día con nuevas reglas laborales, donde el emprendedor con su pequeña empresa le va a dar servicio a las empresas transnacionales, porque no hay que olvidar la globalización empresarial. Pero el peso de estas nuevas pequeñas empresas (dado por su cantidad e importancia) van a modificar las nuevas formas de relacionarse laboralmente y las leyes que gobiernen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COLMEXIQ con base en información del Anuario ***Estadístico del Estado de México, 2011. Participación por género de la fuerza laboral.***

Recuperado de: www.inegi.org.mx > Estadística > Encuestas en hogares.

Décaro S. L. y Zaur J. E. (2015) Emprendedores potenciales entre los estudiantes del Centro Universitario UAEM Zumpango, **Universidad Autónoma de Tlaxcala**. Recuperado de:

<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/32328>.

ENOE (2015) ***Tendencia del empleo profesional, “Cifras actualizadas al segundo trimestre de 2015 de la, STPS-INEGI” Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.*** Recuperado

de: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/tendencias_del_empleo_profesional

ENOE (2015), *indicadores de ocupaciones e ingresos*, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Recuperado de:

http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Informacin_estadistica

- Gobierno del Estado de México (15 de junio de 2013). **Región I Zumpango. Programa Regional 2012 - 2017**. Recuperado de:
http://transparenciafiscal.edomex.gob.mx/sites/transparenciafiscal.edomex.gob.mx/files/files/pdf/marco-programatico-presupuestal/REGION_XVI.pdf
- González J. y Suárez M. (2016) Adaptación, validación y estandarización de cuestionarios para egresados y empleadores en el Estado de México. **Revista Interamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**. Vol. 6 (11). Recuperado de:
<http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/222/1003> (
- González J. y Wagenaar R. (2006) **Tuning Educational Structures in Europe II**. Universidad de Deusto, Bilbao. Recuperado de:
[de:http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_2_CAST_PR2_pdf.pdf](http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_2_CAST_PR2_pdf.pdf)
- Guillén P. M. (2013) **Estudiantes, educación y trabajo: un estudio de Representaciones Sociales caso del Centro Universitario UAEM-Zumpango**. C.U. UAEM Zumpango. Recuperado de:
<ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/21847>
- INEGI (2010) **Migración interna (estatal)**. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de:
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo137&s=est&c=23631>
- INEGI (2015) **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**, Datos cubos. Cuarto trimestre 2015. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de:
http://www.inegi.org.mx/est/lista_cubos/consulta.aspx?p=encue&c=3
- INEGI, 2016. **Información nacional por entidades federativas y municipios, Municipio de Zumpango**. Recuperado de:
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx>
- Miranda J. C. (2015) Hay más empleos, pero mal remunerados, revela la ENOE. Periódico **La Jornada** publicado 26 de diciembre de 2015, p. 22. Recuperado de:
<http://www.jornada.unam.mx/2015/12/26/economia/022n1eco>
- Página Web, 2016. http://www.cuzumpango.uaemex.mx/?page_id=58
- PNUD (2011) **Informe sobre Desarrollo Humano. Estado de México 2011. Equidad y política social**. Recuperado de:
hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_mexico_2011.pdf

Programa Sectorial de Educación 2013-2018, Secretaría de Educación Pública.

Recuperado de:

http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/11908/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.compressed.pdf

Tobón S. (2008) ***La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo***. Bogotá: Instituto Cife. Recuperado de: [file:///E:/INVEST%20IVON/CENID,%20POSDOCTORADO/base%20daros%20zumpango%20ALUMNI/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20\(Sergio%20Tob%C3%B3n\).pdf](file:///E:/INVEST%20IVON/CENID,%20POSDOCTORADO/base%20daros%20zumpango%20ALUMNI/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20(Sergio%20Tob%C3%B3n).pdf) (Consultado 14 marzo 2016).

Zimmerman, D.W. (1997). A Note on Interpretation of the Paired-Samples T Test.

Journal of Educational and Behavioral Statistics 22 (3): 349-360.

Recuperado de: <http://jeb.sagepub.com/content/22/3/349.full.pdf+html>