



Universidad Veracruzana

**Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas
Región Xalapa**

Doctorado en Alta Dirección de Organizaciones

**Análisis de los Factores que inciden en la Empleabilidad de los egresados
de licenciatura de la Universidad Veracruzana en los períodos
2015 al 2019**

Tesis para obtener el grado de Doctor en
Alta Dirección de Organizaciones

Presenta:
Facundo Enrique Pacheco Rojas

Director
Raúl Manuel Arano Chávez

Octubre 2023
“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”



Universidad Veracruzana

Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas
Región Xalapa

Doctorado en Alta Dirección de Organizaciones

Análisis de los Factores que inciden en la Empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en los periodos 2015 al 2019

Tesis para obtener el grado de Doctor en Alta Dirección de Organizaciones

Presenta:

Facundo Enrique Pacheco Rojas

Director

Raúl Manuel Arano Chávez

Jesús Escudero Macluf

Carlos Hernández Rodríguez

Carlos Sangabriel Rivera

RESUMEN

En esta investigación se presentan los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios de la Universidad Veracruzana, Veracruz, México, a través de una técnica metodológica mixta con preponderancia cualitativa y con la aplicación de un instrumento, creado exprofeso, para captar los diferentes aspectos que las personas perciben importantes para conseguir un empleo remunerado. De manera complementaria, se incluye un estudio exploratorio con entrevistas a profundidad con egresados que recibieron algún tipo de beca de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. Aunque el desempleo lleva una carga exógena, hay algunos factores que están al alcance de las personas que buscan trabajo y que les pueden ayudar a conseguir un empleo mejor remunerado, con mayor oportunidad, o con mayor estabilidad. Los factores pueden ir desde la preparación académica, hasta las habilidades de comunicación; desde las entrevistas de trabajo, hasta la preparación curricular; desde los talentos desarrollados hasta la inteligencia emocional. Este trabajo de investigación valora un período previo a la detección del Coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2) que inicia en China a finales del 2019 y que se desencadenó en todo el mundo en el primer trimestre del 2020. Por lo tanto, este estudio se centra en el lustro comprendido del 2015 al 2019. La empleabilidad desde el punto de vista económico, se relaciona con las personas que se encuentran en el estrato de población económicamente activa, y mejorará en la medida que se puedan implementar procesos que surjan desde el entorno familiar, la enseñanza integral de las instituciones de educación básica, media y superior, y la implementación de políticas públicas que fomenten el desarrollo de habilidades, conocimientos y oportunidades a los ciudadanos. De los resultados obtenidos se encontró que los conocimientos técnicos, habilidades emocionales, hablar en público y tecnológicas, fueron los factores más incidentes para conseguir la empleabilidad. La experiencia y las habilidades para relacionarse fueron hallazgos importantes para concretar una empleabilidad más ágil. El estudio realizó un análisis de medias y de dispersión de los reactivos con respecto a las regiones, detectando que su comportamiento es bastante homogéneo en su generalidad. Además del análisis estadístico, se incorporó la técnica de matriz de componentes, análisis factorial y correlación de *Spearman* para encontrar la mejor asociación entre los reactivos estudiados, detectando que las habilidades para relacionarse están íntimamente ligadas a las habilidades para hablar en público, así como el contexto nacional que se correlacionó significativamente con el estatal.

DEDICATORIA

Dedicatoria Especial.

Estas líneas se las dedico, con todo mi cariño y esfuerzo, a mis seres queridos más cercanos, que me alentaron, me entendieron y se sienten orgullosos(as) de mi locura académica a estas alturas de mi vida. Especialmente a mi familia biológica y adoptada que han aparecido cronológicamente en mi experiencia vital.

Dedicatoria Profesional.

Este estudio de investigación doctoral lo dedico a cada uno de los jóvenes que necesitan una brújula adicional en sus vidas para mejorar su probabilidad de éxito en la consecución de la tan anhelada empleabilidad.

El conocimiento sin aplicación, es letra muerta.

El talento mal administrado es como el diamante en bruto: vale mucho pero está oculto.

La forma es fondo en el lenguaje no verbal.

El control emocional es la resiliencia para avanzar.

Facundo Enrique Pacheco Rojas

AGRADECIMIENTOS

Personales.

A Dios por darme la existencia, inteligencia, salud, oportunidad y apertura para investigar sobre este tema.

A mi papá Facundo (✝) por enseñarme el hábito de la lectura y la superación personal.

A mi mamá Quetita por guiarme en el sendero del estudio y la perseverancia.

A mi esposa Elineth por descubrir mi potencial, retarme e impulsar mis ideales y por velar todo este proceso con gran estoicismo.

A mis hijos(a) Rodrigo, Santiago, Juan Pablo y Elineth por inspirarme en la temática investigada y legitimar mi paternidad biológica y adoptiva a través de este documento.

A mi hermano Dany por apoyarme y resolver varios asuntos mientras transitaba por esta encomienda doctoral.

A mi suegro Carlos (✝) por tantos consejos, dichos y refranes populares aplicables a mi vida profesional.

A mi suegra, cuñadas, tíos(as) y sobrinos(as) por alentarme, comprenderme y alegrarme mientras me estresaba.

Laborales.

A la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. especialmente:

A mi Presidente de Junta Directiva: Mtro. Víctor Aguilar Pizarro (anterior) e Ing. Jesús López Rosas (vigente) por su comprensión, consejos y apoyos.

A mi Tesorera: Dra. Enriqueta Sarabia Ramírez por su orientación y exhorto.

Al Dr. Carlos Alberto Castillo Salas, Mtro. Mauricio García Velázquez y Lic. Nohelia Luna Hernández, por sus recomendaciones, reportes y datos que ocupé para documentar los casos estudiados.

A los asociados y colaboradores por su orientación, paciencia y prudencia por los tiempos ocupados y el estrés reflejado, especialmente al Arq. Vilchis y al Sr. Soto, quienes fueron y siguen siendo un gran referente.

A los becarios que me apoyaron con sus entrevistas a profundidad, me retroalimentaron y me dieron su enfoque valioso para mis conclusiones.

Académicos.

A la Universidad Veracruzana especialmente:

A mi Director de Tesis y Coordinador del Doctorado en Alta Dirección del IIESCA, Dr. Raúl Manuel Arano Chávez por su aliento y orientación.

A mis lectores y asesores de esta tesis doctoral, Dr. Jesús Escudero Macluf, Dr. Carlos Hernández Rodríguez, Dr. Carlos Sangabriel Rivera, Dra. Milagros Cano Flores, Dr. Luis Cruz Kuri y Dr. Luis Alberto Delfín Beltrán que me ofrecieron rutas específicas y eslabones faltantes en mi cadena doctoral.

A las doctoras Yolanda Ramírez Vázquez y Teresa García López que condujeron impecablemente mi última etapa del doctorado. Sin ellas, difícilmente hubiera concretado mi proyecto final.

A mis diferentes maestros, tutores y lectores de tareas, trabajos, proyectos, casos y experiencias educativas.

A mis colegas de estudio doctoral, a mis homólogos de posgrado del IIESCA, a la comunidad universitaria y a los miembros del Consejo Técnico por su información, entusiasmo y confianza que me fueron brindando en este ciclo doctoral.

A todos y cada uno de los directivos que me facilitaron información para contactar a los egresados universitarios, especialmente al Dr. José Luis Sánchez Leyva.

Y por supuesto a todos(as) los egresados universitarios que me ayudaron con las pruebas piloto y el llenado de los instrumentos para medir los factores que incidieron en su empleabilidad.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1 PROBLEMÁTICA	4
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.3 OBJETIVO GENERAL	6
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPÍTULO 2. LA EMPLEABILIDAD	10
2.1 EMPLEABILIDAD.....	13
2.1.1 Historia de la Empleabilidad	27
2.1.2 Revoluciones Industriales.....	29
2.1.3 Diferencia entre empleo y trabajo	32
2.1.4 Del empleo a la empleabilidad	32
2.1.5 Significados de la Empleabilidad	39
2.1.6 Tipos de Empleabilidad.....	44
2.1.7 Índice de Empleabilidad (IE).....	45
2.1.8 Tasa de desempleo / Tasa de empleo	46
2.1.9 Fórmula de la tasa de desempleo.....	46
2.1.10 Marco Jurídico de la Empleabilidad.....	48
2.2 CONOCIMIENTO	49
2.3 HABILIDAD	51
CAPÍTULO 3. UNIVERSIDAD VERACRUZANA.....	53
3.1 LA UNIVERSIDAD PÚBLICA	53
3.2 LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN LATINOAMÉRICA.....	56
3.3 UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERALES.....	59
3.4 UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES.....	60
3.5 UNIVERSIDAD VERACRUZANA	62
3.6 UNIVERSIDAD VERACRUZANA CAMPUS COATZACOALCOS.....	65
CAPÍTULO 4. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	68
4.1 VARIABLES EN ESTUDIO	68
4.1.1 Operacional o definición operacional.....	68
4.1.2 Categorías o dimensiones	69
4.1.3 Indicador.....	73
4.1.4 Nivel de medición	74
4.1.5 Unidad de medida.....	74
4.1.6 Ítems (Reactivos).....	74
4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	75

4.2.1	Instrumento de medición de la empleabilidad para egresados de nivel licenciatura	75
4.2.2	Validez y Confiabilidad del instrumento.....	77
4.2.3	Resultados de las pruebas del Instrumento.....	83
4.2.4	Ventajas del instrumento	84
4.3	DISEÑO Y FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO DE CAMPO.....	84
4.3.1	Tipo de estudio (Enfoque, Alcance y Diseño).....	84
4.3.2	La parte cualitativa se exploró a través de encuestas y se complementó con entrevistas profundas. Los resultados se analizaron de forma cuantitativa con la técnica correlacional multivariada. Se utilizó el método de conglomerados o <i>clústers</i> para evaluar la correlación que existe entre las variables de los egresados encuestados.....	85
4.3.3	Número de Mediciones.....	85
4.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	87
4.4.1	Población	87
4.4.2	Metodología de Muestreo.....	88
4.5	MUESTREO POR CUOTAS	91
4.6	AJUSTE ESPECIAL A LA MUESTRA.....	92
CAPÍTULO 5. RESULTADOS		93
5.1	APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE FACTORES DE EMPLEABILIDAD PARA EGRESADOS UNIVERSITARIOS.....	95
5.1.1	Edad.....	98
5.1.2	Género.....	99
5.1.3	Fecha de Egreso.....	99
5.1.4	Licenciatura.....	100
5.1.5	Empleos obtenidos durante la carrera.....	100
5.1.6	Empleos después de la carrera.....	102
5.1.7	Promedio.....	103
5.1.8	Escolaridad.....	105
5.1.9	Becas recibidas.....	105
5.1.10	Preparación Académica.....	108
5.1.11	Habilidades.....	110
5.1.12	Relaciones.....	111
5.1.13	Documentación y entrevista.....	112
5.1.14	Becas.....	113
5.1.15	Edad, Género y Experiencia.....	113
5.1.16	Contexto.....	114
5.1.17	Resumen.....	115
5.2	ANÁLISIS FACTORIAL Y EXTRACCIÓN DE DATOS.....	116
5.3	CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES.....	123
5.4	ANÁLISIS POR REGIONES.....	126
5.4.1	Análisis por regiones: Preparación Académica.....	127
5.4.2	Análisis por Regiones: Habilidades.....	129
5.4.3	Análisis de Regiones: <i>Curriculum Vitae</i>	131
5.4.4	Análisis de Regiones: Recomendaciones	133
5.4.5	Análisis de Regiones: Diversos	134

5.4.6	Análisis de Regiones: Contexto.....	136
5.4.7	Análisis de las respuestas abiertas del instrumento de medición de la empleabilidad.	138
5.4.8	Análisis cualitativo de egresados de la región de Xalapa y Veracruz-Boca del Río que recibieron una beca del programa “Adopte un Becario” de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C.	143
CAPÍTULO 6. ANÁLISIS Y PROPUESTAS		145
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		152
REFERENCIAS		161
ANEXOS	168	
ANEXO 1.	FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, A.C.	168
ANEXO 2.	ASPECTOS PARA CONTEMPLAR EN LA ELABORACIÓN DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD:	183
ANEXO 3	PLAN PILOTO I	187
ANEXO 4	PLAN PILOTO 2.....	191
ANEXO 5.	CUESTIONARIO DEFINITIVO APLICADO EN PLATAFORMA <i>GOOGLE FORMS</i>	196
ANEXO 6.	ANÁLISIS DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE LOS FACTORES CON MAYOR Y MENOR INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD.....	213
ANEXO 7.	CAPTURA DE LOS PLANES PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA EMPLEABILIDAD.....	225
ANEXO 8.	PREGUNTAS ABIERTAS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS.....	229
ANEXO 9.	TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS A BECARIOS DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, A.C.	241
ANEXO 10.	ILUSTRACIONES DE JUAN PABLO PACHECO ARRIAGA Y DE ELINETH AGUILERA CÁMARA	317
ANEXO 11.	TÓPICOS REFERENCIALES.....	321

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencia entre Trabajo y Empleo	32
Tabla 2. Categorías y Reactivos	74
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos.....	77
Tabla 4. Estadísticas de Fiabilidad	78
Tabla 5. Estadísticas de Elemento.....	79
Tabla 6. Estadísticas de Elementos de Resumen.....	79
Tabla 7. Estadísticas de total de elemento.....	80
Tabla 8. Resultados de las pruebas piloto y por categoría	83
Tabla 9. Egresados 2015-2020 por Área Académica.	88
Tabla 10. Egresados 2015-2020 y Muestreo por Ciclo Escolar	90
Tabla 11. Muestreo de Egresados 2015-2020	91
Tabla 12. Muestreo estratificado ajustado por cuotas y región	92
Tabla 13 Muestreo ajustado por cuotas y región de cumplimiento.....	97
Tabla 14. Estadísticos por Edad	98
Tabla 15. Estadísticos por Género.....	99
Tabla 16. Estadísticos por Egreso	99
Tabla 17. Estadísticos descriptivos por Empleos Durante la Carrera.....	101
Tabla 18. Estadísticos descriptivos por Empleos Después de haber terminado la Carrera	102
Tabla 19. Estadísticos por Promedio Académico.....	104
Tabla 20. Estadísticos por Empleos Después de haber terminado la Carrera versus Promedios	104
Tabla 21. Estadísticos por Escolaridad.....	105
Tabla 22. Estadísticos por Beca Recibida	106
Tabla 23. Glosario de preguntas del Instrumento de Medición de los Factores de Empleabilidad para Egresados Universitarios.....	107
Tabla 24. Estadísticos descriptivos por Preparación Académica.	108
Tabla 25. Estadísticos descriptivos por Habilidades.	110
Tabla 26. Estadísticos descriptivos por Recomendaciones.	111
Tabla 27. Estadísticos descriptivos por Documentación y Entrevistas.	112
Tabla 28. Estadísticos descriptivos por Becas.....	113
Tabla 29. Estadísticos descriptivos por Edad, Género y Experiencia.	114
Tabla 30. Estadísticos descriptivos por Contexto.....	115
Tabla 31. Resumen de Estadísticos	115
Tabla 32. Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de idoneidad y de Bartlett de esfericidad	116
Tabla 33. Comunalidades.....	119
Tabla 34. Matriz de Componente	121
Tabla 35. Correlación bivariada significativa con el Indicador de <i>Spearman</i>	124
Tabla 36. Correlación entre las Dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Relaciones.	126
Tabla 37. Informe regional de las variables relacionadas al conocimiento y preparación académica.	128
Tabla 38. Informe regional de las variables relacionadas a las Habilidades.	130
Tabla 39. Informe regional de las variables relacionadas a la Documentación y Entrevistas.....	132
Tabla 40. Informe regional de las variables relacionadas a las Recomendaciones.	134
Tabla 41. Informe regional de las variables relacionadas a Edad, Género y Experiencia.....	135

Tabla 42. Informe regional de las variables relacionadas al Contexto.....	137
Tabla 43. Nube de Palabras más repetidas de la Pregunta #25 con <i>software TagCrowd</i>	138
Tabla 44. Nube de Palabras más repetidas de la Pregunta #25 con <i>Pro Word Cloud</i>	141
Tabla 45. Nube de Palabras más repetidas de la Pregunta #26 con <i>software TagCrowd</i>	141
Tabla 46. Nube de Palabras más repetidas de la Pregunta #26 con <i>Pro Word Cloud</i>	142
Tabla 47. Becarios egresados por semestre.....	175
Tabla 48. Egresados por semestre.....	175
Tabla 49. Becarios egresados por región.....	175
Tabla 50. Factores que inciden en la empleabilidad por categoría.....	176
Tabla 51. Códigos encontrados en las entrevistas.....	176
Tabla 52. Factores mencionados en las entrevistas a profundidad.....	178
Tabla 53. Factores más incidentes en las entrevistas a profundidad.....	181
Tabla 54. Factores de la categoría “Preparación Académica”.....	213
Tabla 55. Factores relacionados a la categoría “Habilidades”.....	215
Tabla 56. Factores relacionados con la categoría “Becas”.....	216
Tabla 57. Factores vinculados con la categoría “Documentos y Entrevista”.....	217
Tabla 58. Factores agrupados como categoría “Relaciones”.....	217
Tabla 59. Factores que se agrupan en la categoría de “Diversos y Varios”.....	218
Tabla 60. Factores en la categoría denominada “Contexto”.....	219

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Egreso por Año	100
Gráfico 2. Estadísticos de Número de Empleos Durante la Carrera.	101
Gráfico 3. Matriz de Correlación de Spearman entre la variable HRelacionarte y HHablarPúblico.	125
Gráfico 4. Preparación Académica.....	220
Gráfico 5. Conocimiento Técnico.	221
Gráfico 6. Habilidad para relacionarse.....	222
Gráfico 7. Documentos Curriculares.....	223
Gráfico 8. Entrevista de Trabajos.....	224
Gráfico 9. Procesamiento de Datos de los Planes Piloto del Instrumento de Medición de los Factores que inciden en la Empleabilidad.	225

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Empleabilidad por Juan Pablo Pacheco Arriaga 317
Ilustración 2. Empleabilidad por Elineth Aguilera Cámara 319

INTRODUCCIÓN

Cualquier persona que se encuentra dependiente económicamente, de cualquier edad, género y rango social tiene una aspiración de obtener un empleo bien remunerado que le permita avanzar en su camino por la autosuficiencia financiera. Algunos estudiantes tienen la fortuna de que al cumplir la mayoría de edad o concluir con sus estudios universitarios, tienen asegurado su empleo o mesada por parte de su familia. Pero una gran mayoría busca especializarse y enfocarse en sus habilidades para colocarse en un mercado laboral cambiante, complejo, y exigente que solicita puestos de trabajo con características especializadas, amén de que la oferta de trabajo sigue siendo menor a la demanda y la demografía de la población económicamente activa lleva una tendencia alcista.

La empleabilidad ha sido un tema importante en los estudiantes universitarios, quienes apuestan por un título universitario para contar con mejores probabilidades de empleo.

Se piensa que, teniendo muchos estudios, se tendrá garantizada una empleabilidad bien remunerada, pero se desconocen las barreras que van inherentes al ser humano, a la calidad de los estudios, a la habilidad desarrollada y al tipo de especialización. Existen varios factores adicionales que ayudan o bloquean la concreción de un buen empleo. También intervienen los talentos desaprovechados, paradigmas anquilosados, creencias familiares y costumbres que frenan el desarrollo del individuo al enfrentarse a la vorágine laboral.

El derrotero de los estudiantes que egresan y buscan empleo también se puede orientar al autoempleo a través del riesgo de capital para iniciar una empresa. En ocasiones los estudiantes que desean estudiar buscan una beca para costear sus estudios o manutención inclusive. Durante la carrera es de gran utilidad contar con un recurso económico para mantenerse, pero ¿qué tan importante resulta para conseguir empleo? En esta investigación se cuestiona también si las ayudas económicas forman parte de los factores incidentes para conseguir empleabilidad.

Al identificar que varios becarios cuando egresaban de la universidad batallaban para conseguir empleo, fue que se incorporó una técnica complementaria que se avocó en estudiar a este sector para aportar líneas y visos de los elementos que intervinieran en la empleabilidad de una manera más certera y con mayor probabilidad de éxito.

En virtud de que la actitud se suma a la aptitud para emplearse, a esta investigación se le suman elementos de inteligencia emocional y de relacionarse con los demás.

El empleo se privilegia más cuando se tiene experiencia, conocimientos y habilidades que se van adquiriendo a lo largo de los años, y por esta razón los jóvenes que terminan una carrera universitaria deben fortalecer todos los factores que inciden en su empleabilidad y focalizar sus estrategias para incrementar sus posibilidades de éxito para la misma. Este estudio de investigación se centró en el análisis de los factores que fueron determinantes para que los egresados universitarios de nivel licenciatura de la Universidad Veracruzana tuvieran empleabilidad. Aunque los egresados(as) universitarios(as) cuentan con conocimientos académicos al salir de su carrera, hay algunos(as) que no cuentan con empleo y otras(os) más lograron su empleabilidad por factores distintos.

Este documento se integra de seis capítulos que narran el transitar del autor por el desarrollo del trabajo de investigación, por tanto, se inicia con el planteamiento de la problemática, sus objetivos y la justificación para analizar los factores que inciden en la empleabilidad considerando estos elementos como el punto de partida para llevar a cabo el estudio.

Posteriormente se aborda el tema de la empleabilidad desde sus orígenes hasta nuestros días, mencionando la relevancia del trabajo en el ser humano y de la ocupación laboral a cambio de una contraprestación precisamente para identificar la evolución del trabajo y la situación actual de los jóvenes. Esta parte permite situar la empleabilidad de manera deductiva para facilitar la información en la toma de decisiones.

El estudio se enfoca en el perfil del egresado universitario de una Universidad Pública de México, del lustro previo al inicio de la Pandemia por Covid19; por lo tanto, el marco de referencia explica la participación de las instituciones educativas de niveles superiores de la universidad pública a través de la Universidad Veracruzana con su cobertura académica para mostrar el contexto del egresado universitario.

Después de mostrar la pertinencia del estudio, tema y contexto, se aborda el desarrollo metodológico con enfoque descriptivo centrado en la empleabilidad, sus dimensiones, categorías, y reactivos (*ítems*). Se hace mención del mecanismo utilizado para describir la población objetivo mediante un instrumento construido expofeso y enviado a egresados por una plataforma electrónica.

Se da a conocer la forma como se captaron los datos, su procesamiento y su validez. En la sección de resultados, se muestra el agrupamiento, análisis estadístico y conformación de datos que presentan el comportamiento de cada uno de los factores encontrados a lo largo de la investigación. A este trabajo que se centra en egresados universitarios de nivel licenciatura de la Universidad Veracruzana se le combina un análisis particular de egresados que recibieron beca por parte de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. de las regiones de Xalapa y de Veracruz mediante técnicas de entrevista a profundidad.

Con la información analizada, procesada y explicada, se comentan las propuestas de mejoras hacia los procesos académicos y actores relacionados con la empleabilidad. El documento se termina con conclusiones y recomendaciones por parte del autor que surgen del trabajo realizado, y se cierra con referencias y anexos que permiten complementar con mayor profundidad algunas partes relevantes del estudio.

Con este trabajo de investigación se demuestra que la empleabilidad es obtenida por un sistema multifactorial que utiliza el egresado según el contexto que se le presente y no solamente por el conjunto de conocimientos que ha adquirido a lo largo de su vida escolar.

Para tener y conservar un empleo remunerado a satisfacción, el egresado puede apuntalar su preparación con enfoque integral atendiendo los factores que se enuncian en este estudio doctoral.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Problemática

Gran parte de los egresados universitarios en la República Mexicana carecen, en su mayoría, de garantías para asegurar un empleo digno, bien remunerado y estable. Algunas veces la universidad y/o promedio académico garantiza el ingreso al mercado laboral, pero es una realidad que la oferta de trabajos es menor a la demanda que exigen los jóvenes como se aborda más adelante. Ante la escasez de trabajo oportuno y bien reconocido, los egresados se enfrentan a una incertidumbre evidente cuando se trata de buscar empleo. Para mejorar el índice de empleabilidad en una región, Estado o País, se parte del análisis de los factores que inciden en la toma de decisiones. En este documento se muestra el conjunto de factores que intervienen para obtener empleo, generando una ruta más clara para que las universidades, gobiernos y estudiantes se preparen con mayor oportunidad y estrechen esta brecha con mejores posibilidades de éxito en la consecución de la tan anhelada empleabilidad.

Cuando el egresado de nivel superior empieza a buscar oportunidades de empleo, surgen diferentes componentes para conseguirlo. Algunos son imputables al egresado, pero otros provienen del entorno. La combinación de estos factores a veces determina la consecución del empleo. Sin embargo, en la búsqueda de empleos seguros existen varios intentos fallidos y a veces ciertos factores parecerían verdaderos golpes de suerte que hacen la diferencia entre el desempleado y el que ya logró la empleabilidad. Al encontrar los factores más repetitivos en las personas entrevistadas o encuestadas, se mejora la ruta de búsqueda en el egresado, se baja el número de intentos fallidos y se eleva el índice de probabilidades de éxito.

Esta investigación está centrada en los factores que inciden en la empleabilidad de las personas que egresaron de estudios universitarios y de cualquier programa educativo. Su alcance comprende al egresado que terminó sus estudios universitarios de una universidad pública denominada Universidad Veracruzana, ubicada en el Estado de Veracruz, México, durante el período 2015 al 2019. Como no se tienen cuantificados cuántos y cuáles factores van a resultar de la captación de datos, el enfoque del estudio es preponderantemente cualitativo, evaluando la

calidad de la información y priorizando el número de apariciones de los factores al conseguir empleo. Cuando la información capturada se categorizó, se procedió a determinar los factores que inciden en mayor o menor grado en la empleabilidad. Para determinar la incidencia, se realizó un análisis “Cuantitativo para complementar la investigación.

El diseño de la metodología de esta investigación se enfocó en lo exploratorio (método cualitativo), ya que se estudiaron los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios. Estos factores detectados se analizaron y se agruparon en internos (intrínsecos al egresado universitario) y externos (entorno). Se determinó el grado de afectación de estos en la consecución exitosa de la empleabilidad y se determinaron los factores que más inciden. Se utilizó un enfoque correlacional de estos factores para hallar la relación que hubo entre sí (método cuantitativo).

Se encuestaron en línea a más de 700 personas mediante un instrumento diseñado especialmente para este sector preguntándoles sobre los elementos que fueron más utilizados para la búsqueda de sus empleos. Este cuestionamiento fue anónimo, pero con preguntas puntuales para conocer su fecha de egreso, región o género. Como estudio complementario se realizó una entrevista a profundidad nominativa y extensa que permitió saturar códigos con los factores principales que contribuyeron en su empleabilidad.

Esta investigación, en resumen, focaliza su estudio en los factores o elementos que utilizan los egresados universitarios de una universidad pública para obtener empleo.

Para complementar las conclusiones de este estudio, se elaboró un estudio específico con los egresados universitarios que fueron beneficiados por el programa de becas de la Fundación de la Universidad Veracruzana (Asociación Civil) denominado “Adopte un Becario” del mismo período, pero solo de las regiones geográficas Xalapa y Veracruz.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en el período comprendido del 2015 al 2019?

1.3 Objetivo General

Estudiar los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en el lustro 2015 al 2019 con el fin de mejorar las estrategias de empleabilidad.

1.4 Objetivos Específicos

- Diseñar un instrumento de recolección de factores que inciden en la empleabilidad de los egresados de licenciatura de una universidad pública para encontrarlos, analizarlos y relacionarlos.
- Identificar las habilidades y conocimientos de los egresados universitarios en la empleabilidad para descubrir los más recurrentes.
- Determinar los factores internos que competen al egresado y los externos que dependen del entorno para fortalecer el perfil del egresado.
- Analizar los factores más utilizados para emplearse con el fin de generar estrategias que mejoren el perfil de los egresados universitarios.

1.5 Justificación

Esta investigación aporta elementos para que los egresados universitarios tengan más certidumbre al buscar empleo, o para que su empleo actual mejore, o para que tengan más probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. A través de la identificación de los principales factores que inciden en la empleabilidad, se puede tener un camino más seguro para atender lo que más importa en la búsqueda de un trabajo remunerado. Al realizar esta investigación se está ampliando el conocimiento y se precisan los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios. Su aportación abarca tanto a las personas que buscan empleo, como a los empleadores que contratan y reclutan gente para determinado puesto de trabajo; ayuda a los estudiantes a fortalecer sus conocimientos o desarrollar sus habilidades así como a los docentes universitarios en ampliar su visión didáctica o incluso a reforzar los factores que no se enseñan; complementa la *currícula* de los planes de estudio de las universidades y brinda elementos

coadyuvantes a los gobiernos en la construcción de sus políticas educativas, laborales y económicas.

El instrumento que se diseñó especialmente para esta ocasión para recabar datos del mercado laboral ayuda a categorizar los factores mostrando las principales tendencias o sesgos en la búsqueda de empleo.

Al complementar la investigación con un caso específico de egresados que recibieron una beca universitaria para culminar sus estudios, mediante una técnica de entrevista a profundidad, se pueden mostrar factores repetitivos o aislados con mejor precisión.

Al realizar esta investigación, se encuentran los factores más comunes que inciden en la empleabilidad de un sector determinado: los egresados universitarios de una universidad pública de nivel licenciatura en todas sus modalidades y se analiza la correlación que existe entre ellos (factores), demostrando que la preparación académica no es suficiente para poder conseguir un empleo. La empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples factores. No solo existe un factor que involucra la empleabilidad, sino un conjunto de factores en el egresado que obtiene un empleo remunerado. Algunos factores son intrínsecos al egresado y otros forman parte del contexto o circunstancia temporal. Al haber muchos factores que afectan la empleabilidad, las Instituciones de Educación Superior deben atender en su *curricula* académica un conjunto de conocimientos complementarios y propiciar el desarrollo de habilidades que faciliten los vínculos de aprendizaje en el mercado laboral para que se logre la apertura y fogueo de los individuos. Los conocimientos técnicos deben ir aparejados de un conocimiento complementario de nuestra personalidad, del perfil de preferencias psicológicas, de la manera como reaccionamos ante los problemas o ante la persona difícil; cómo procesamos la información, y cómo analizamos datos. “Entender-Me para Entender-Te” es el primer punto de partida para darme cuenta de lo que poseo para poder interrelacionarme con los demás y así organizar las estrategias para conseguir resultados positivos (Camacho, 2018).

Posteriormente al entendimiento de nuestro comportamiento, el egresado universitario debe desarrollar una preparación integral en los conceptos de inteligencia emocional, social y cultural que le permitan dominar sus emociones, entender las emociones de otros y adaptarse a las circunstancias. La reacción inesperada que tenemos ante los problemas no siempre nos lleva al

logro de objetivos. En ocasiones el enojo se desborda en ira. A veces la poca asertividad nos lleva a quedarnos callados. La inteligencia emocional aplicada en la búsqueda de un trabajo que brinde satisfacción y genere ingresos estables comienza desde la preparación documental, la forma como se investiga, el proceso como se concursa, y la serie de pasos que se realizan para adaptarse a las circunstancias laborales. De hecho, el plan de vida y carrera de un individuo en la Organización se logra aprovechar con mayor probabilidad de éxito si se cuenta con una resiliencia y capacidad adaptativa.

“Los principales beneficios que los egresados universitarios tienen, si consiguen un empleo bien remunerado, son:

- Logro de una independencia económica familiar,
- Generación de la riqueza o incremento de ella.
- Incremento de soluciones organizacionales, logrando indirectamente mayores utilidades. y
- Autoestima elevada”

(Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C., 2017)

Colateralmente, las universidades son beneficiadas en su prestigio, en sus programas de vinculación y en su colocación de egresados en el mercado laboral. Las organizaciones solicitantes de empleo tienen candidatos más preparados conforme a los requerimientos actuales como el trabajo bajo presión, trabajo en equipo, manejo de conflictos, responsabilidad y compromiso, lealtad e iniciativa.

En virtud de que existen muchos factores que inciden en la empleabilidad, los futuros empleados deben prepararse mejor para elevar sus probabilidades de empleo. Los factores internos no solo abarcan los conocimientos técnicos y adquiridos en la academia, sino el desarrollo de las habilidades no cognitivas que ayudan a mejorar el control emocional. Hay factores externos que ahora toman fuerza en el confinamiento por la Pandemia por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19). Los despidos de personal durante 2020 y la baja de sueldos para muchos trabajadores han provocado que las estrategias para conseguir empleo sean más focalizadas, creativas y oportunas. No basta con un título universitario, sino de muchos factores adicionales.

Ante los factores externos detectados se debe desarrollar la creatividad e innovación para generar productos y servicios que demande la sociedad en la “nueva normalidad”. La formación académica en tecnologías de la información, plataformas electrónicas y redes sociales se debe contemplar también como parte activa del desarrollo humano.

Existen factores externos que fulminan las posibilidades cuando de salud se trata. Un enfermo grave de Covid-19 puede ocasionar incluso la muerte y el cuidado de éste (ésta) desencadena también que sus seres queridos cercanos distraigan su tiempo para cuidarlo(la). Estas amenazas reales hacen proponer planes de contingencia que van desde fondos de ahorro doméstico, hasta la diversificación de los ingresos con emprendimiento social.

En la medida de que los aspirantes a un empleo tengan claro el factor o factores que más requieren para obtener un empleo seguro y bien remunerado, mejor se podrán preparar para las entrevistas de trabajo, organización de los documentos curriculares y participación en las oportunidades laborales.

CAPÍTULO 2. LA EMPLEABILIDAD

El vocablo de “empleabilidad” es analizado desde diversos enfoques y múltiples disciplinas, resultando un concepto poco simple que ha ido evolucionando, pues además de tener un significado de capacidad de inserción laboral, define una relación entre aprendizaje, trabajo y organizaciones. Por lo tanto, ésta no puede ser tratada desde una óptica única pues es elaborada a partir de varios actores sociales.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México residen 31 millones de personas entre los 15 y 29 años, que simbolizan el 25% del total de la población en la república mexicana.

Se estima una tasa de desocupación de 7% en la población joven (15 a 29 años), cuatro puntos porcentuales más arriba que la tasa de desocupación para el conjunto de la población mayor de 29 años (3%). De los 1.2 millones de personas de 15 a 29 años desocupadas, 81% tienen experiencia en haber trabajado en algún momento de su vida. Es preocupante también observar que muchos jóvenes que sí desean trabajar no encuentran oportunidades (41%), otros quieren combinar el trabajo y los estudios y no encuentran alternativas (31%) y hay quienes tienen habilidades en las nuevas tecnologías que pueden beneficiar a las organizaciones, pero no la aplican (15%). (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021).

“No hay escasez de mano de obra cuando se trata de encontrar limpiadores para un hotel; lo que hay es una escasez de trabajadores que quieran trabajar en lo que se ofrece”, afirma Sylvia Allegretto, economista laboral de la Universidad de Berkeley, USA. Dijo que en su país está experimentando una “escasez de salarios y beneficios” (Allegretto, 2021).

En un artículo publicado en “El Financiero” el 10 de noviembre de 2020 por Cristian Téllez, se observó que en México aproximadamente el 70% de los jóvenes, entre los 18 y 29 años, tienen dificultades para incorporarse al mercado laboral formal, debido a la falta de

experiencia, hablar otro idioma y la falta de conocimientos técnicos (certificaciones en *softwares*) entre los principales factores. (Téllez, 2020).

De igual manera, entre más escolaridad se tenga, los jóvenes en México tienen mayores dificultades para emplearse, con posgrados en un 83% de dificultad, 79% con licenciatura y con un 76% con bachillerato.

Sin embargo, los jóvenes con mayor escolaridad son los que concursan más en el empleo formal, y a menor escolaridad sus oportunidades laborales se avocan principalmente en el sector informal.

Pues quienes cuentan con posgrados tienen un 79% de participación en el sector formal en contra posición con aquellos que solo cuentan con primaria, que participan con el 75 por ciento en el sector informal.

Como se puede apreciar, existen muchos factores que inciden en que la empleabilidad se pueda concretar, pero su desconocimiento y falta de aplicación oportuna le da una menor probabilidad de éxito al (a la) egresado (a).

A nivel Latinoamérica, México junto con Ecuador y Argentina se posicionan en el cuarto lugar con menor índice de dificultad de empleo para los jóvenes, solo por delante de Bolivia con (81 por ciento) y por detrás de Perú (75 por ciento), Colombia (65 por ciento) y República Dominicana (60 por ciento). (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021).

La percepción de los (as) jóvenes ante este gran reto también es subjetiva, ya que las generaciones *millennial*¹ y *centennial* ven la falta de experiencia laboral como su principal dificultad para encontrar empleo como lo señala Héctor Márquez Pitol, Director de Relaciones Institucionales de ManpowerGroup: “Para incorporarse al mundo del trabajo formal, se requiere tener más experiencia, por lo general se paga más por la experiencia que por el nivel de estudios, así que mientras más pronto se incorporen a las organizaciones a

¹ Los millenials son quienes nacieron de mediados de los 80 hasta el año 2000 y los centennials del 2000 en adelante

través de programas de entrenamiento y conozcan diferentes áreas, más factible será alcanzar los puestos y sueldos deseados”. (Pitol, 2020).

2.1 Empleabilidad

“El trabajo estable y seguro fue lo que imperó a finales del siglo veinte. Sin embargo, la globalización, los avances tecnológicos, la expansión del mercado económico y laboral, introducen cambios en el trabajo de las personas a nivel mundial”. (Ball, 2009). Además de Ball, 2009; también Do Ceu y Rodríguez, 2010; Jiménez-Vivas, 2009 en el artículo que analiza la empleabilidad en el trabajo Belén Suárez Lantarón (Suárez-Lantarón, 2016) lo resumen muy bien. En este análisis se concluye que en estos últimos años, las tasas de desempleo se incrementan aceleradamente. Por otro, se hace referencia a un mercado laboral global, en el que no existen las fronteras y desde el cual se solicitan trabajadores con un alto grado de capacidades y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse rápidamente, poseer habilidades interpersonales, tener flexibilidad laboral, etc.; en resumen, que tengan mayor disponibilidad, asuman nuevos roles, modifiquen su comportamiento laboral y adquieran nuevas habilidades. Belén Suárez Lantarón de la Universidad de Murcia, Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo (CAPE), apoyándose en Aneca, 2009; Rodríguez-Mora, 2010 y Van der Heijden, 2006 y Coutinho, 2008 y Nauta et al., 2009, p. 236 asevera que “El trabajo cambia, pero si de algo no hay duda es que lograr un puesto de trabajo es parte fundamental del desarrollo del individuo, es un aspecto crucial de la vida humana. La empleabilidad es un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera”. (Aneca, Rodríguez-Mora, Heijden, Coutinho, & Nauta). Por ello, por la preocupación por la inserción laboral, socio-profesional, la empleabilidad de todas las personas está en la base de políticas nacionales e internacionales y entre los objetivos últimos de la educación.

Tendencia del Empleo.- En un reportaje de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020”, la tasa de participación de los jóvenes entre 15 y 24 años de todo el mundo en la fuerza laboral ha venido decreciendo en el período 1999 a 2019, y a pesar de haber subido la población de 1000 millones a 1,300 millones (aumentó un 30%) de jóvenes en el mundo, la fuerza de trabajo pasó de 568 millones a 497 millones (bajó un 12.5%). (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por otro lado, se ve una tendencia al alza de jóvenes estudiando en instituciones de educación superior, pensando que esta fuerza refleja una mano de obra más calificada. No obstante, los jóvenes están teniendo serias dificultades para emplearse.

Si bien la tasa de desempleo juvenil mundial se sitúa en el 13,6 por ciento, existe una variación regional considerable, que oscila entre el 9 por ciento en América del Norte y África Subsahariana y el 30 por ciento en África Septentrional. El desempleo es más frecuente entre las mujeres jóvenes en la mayoría de las subregiones. De forma considerable, los jóvenes tienen 3 veces más probabilidades que los adultos (más de 25 años) de estar desempleados. Aunque esto obedece en parte a que su limitada experiencia laboral juega en su contra cuando presentan su candidatura para empleos de categoría inicial, también existen importantes barreras estructurales que impiden a los jóvenes incorporarse al mercado de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En todo el mundo, una quinta parte de los jóvenes son ninis, lo que significa que ni están adquiriendo experiencia en el mercado de trabajo, ni recibiendo ingresos provenientes de un trabajo, ni mejorando su educación o sus competencias. A escala mundial, las mujeres jóvenes tienen dos veces más probabilidades que los hombres jóvenes de ser ninis.

Entre los jóvenes que tienen un empleo, el 13 por ciento, viven en condiciones de extrema pobreza (con unos ingresos inferiores a 1.90 USD por día), mientras que el 17 por ciento, viven en situación de pobreza moderada (con unos ingresos inferiores a 3.20 USD por día).

La mala calidad de los empleos de muchos jóvenes se manifiesta en las condiciones de trabajo precarias, la falta de protección jurídica y social, y las limitadas oportunidades de formación y de progresión profesional. El hecho de que el 75% de los trabajadores jóvenes en todo el mundo estuvieran ocupados en la economía informal en 2016 pone de relieve la magnitud del problema. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Al analizar el informe “Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil” para el 2020, los jóvenes llevan oportunidades y retos alrededor de la Cuarta Revolución Industrial para colocarse en el mercado laboral.

Paradójicamente, a pesar de ser los primeros en adoptar con entusiasmo las nuevas tecnologías, los jóvenes también suelen preocuparse por la posibilidad de que sus empleos sean sustituidos por robots y por la inteligencia artificial. En los países tanto desarrollados como en desarrollo preocupa en general que dichas tecnologías no conduzcan a la creación de empleos nuevos y mejor remunerados. Estos temores son comprensibles, ya que el riesgo de automatización de los trabajos es mayor entre los trabajadores jóvenes, que tienen más probabilidades de tener ocupaciones en las que pueda automatizarse un mayor porcentaje de actividades. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Las personas entre los 18 y 35 años tienen más probabilidades que las personas de más de 36 años al utilizar servicios de Internet o de tener un teléfono inteligente, lo que evidencia la brecha digital entre las generaciones.

La falta de ofertas laborales idóneas para los que ya egresaron de una licenciatura refleja la disminución de los empleos regularmente calificados en los últimos años, tendencia a la que ha contribuido el cambio tecnológico.

Por una parte, los datos de encuestas que se aplicaron en varios países desarrollados indican que los empleadores están tratando actualmente de cubrir más puestos de trabajo de sectores referidos en la atención de la salud y la asistencia social, que en el sector de la tecnología de la información. Sin embargo, incluso para éstas y otras funciones no técnicas, como los servicios de atención al cliente y las ventas, se espera que los solicitantes de empleo tengan conocimientos informáticos y conocimientos sólidos de *software* de oficina o lo que por lo menos se incluyen en el *Microsoft Office*. Al promover la adquisición de competencias digitales junto con el aprendizaje permanente se logra la ayuda hacia los trabajadores desempleados de todas las edades para que se puedan dedicar a nuevas ocupaciones en las que existan más empleos disponibles.

Si se analiza el trabajo bajo la percepción de la profesionalización, se puede identificar que los jóvenes que han recibido una formación profesional tienen más probabilidades de tener un empleo sensible de ser automatizado que los que tienen una licenciatura universitaria.

Dado que existen pocas opciones seguras relacionadas con las calificaciones a las ocupaciones con un alto riesgo de automatización, los jóvenes menos calificados y con una formación profesional tal vez se vean obligados a pasar de un trabajo precario a otro, y acaben siendo “ninis”: ni estudian ni trabajan.

Esto pone de relieve que las competencias para ocupaciones específicas impartidas por la formación profesional suelen quedar en desuso más rápidamente que las competencias más generales orientadas a la resolución de problemas que se imparten en las instituciones de enseñanza superior. Es preciso modernizar los programas de formación profesional, a fin de que los jóvenes egresados puedan adaptarse mejor a las demandas cambiantes de la economía digital. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Aunque la educación superior no proporciona garantía frente a la pérdida de un empleo a causa de la automatización, no cabe duda de que los que se preparan más, tienen un mejor portafolios de conocimientos y habilidades que podrán utilizar para situaciones adversas.

Un marco de política integrado entre la macroeconomía y sus sectores, junto con políticas redistributivas, sería una manera eficaz de promover el crecimiento y podría estimular la demanda agregada y absorber a las personas que se incorporan al mercado de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Si bien el desarrollo del nivel educativo y de las competencias de los jóvenes es básico para asegurar el desarrollo de un país, a menos que las medidas del lado de la oferta se complementen o ajusten con medidas del lado de la demanda con un enfoque claro a la creación de empleo, el desaliento entre los jóvenes egresados puede crecer.

En un artículo publicado por la ONU denominado “Las comunicaciones móviles y el desarrollo socioeconómico: Una perspectiva latinoamericana”, escrito por Mireia Fernández-

Ardèvol (2022) a raíz de la pandemia por Covid-19, “los servicios públicos de empleo, que son un intermediario primordial entre los empleadores y los solicitantes de empleo, también están viéndose seriamente afectados por las nuevas tecnologías” (Fernández-Ardèvol, 2022).

En todo el mundo, estos servicios están prestándose cada vez más a través de canales digitales, en particular a los jóvenes. Debido a la alta tasa de penetración de los teléfonos móviles incluso en los países en desarrollo, las tecnologías digitales permiten a los servicios públicos de empleo superar los recursos limitados y proporcionar acceso a zonas a las que es difícil llegar, incluidas las personas que viven en zonas alejadas. Sin embargo, en los países tanto desarrollados como en desarrollo, es esencial asegurar que no se excluya a los analfabetas digitales: estos suelen ser personas con poco apego al mercado de trabajo, como los desempleados de larga duración y los jóvenes ninis. Además, las encuestas han revelado que los jóvenes en busca de empleo siguen valorando enormemente el contacto personal con los asesores profesionales. Por lo tanto, las instituciones de servicios públicos de empleo deberían combinar la prestación de servicios digitales con el asesoramiento profesional basado en reuniones periódicas entre los asistentes sociales y los solicitantes de empleo. (Fernández-Ardèvol, 2022).

La digitalización de los servicios públicos de empleo incluye la utilización de técnicas de aprendizaje profundo y de datos masivos para que la adecuación de la oferta y la demanda de trabajo sea más eficiente, lo cual es importante no solo para atender las demandas de los empleadores que cambian rápidamente, sino también para adaptar los servicios prestados a las necesidades individuales de los solicitantes de empleo, en particular de los pertenecientes a grupos vulnerables. (Franco, Rosas, & Baptista, 2022).

La digitalización facilita asimismo las alianzas con los proveedores privados de servicios de empleo y la colaboración con las instituciones de bienestar social, a fin de integrar en el mercado de trabajo a los jóvenes difíciles de colocar y a los desempleados de larga duración.

Para tomar decisiones integrales, también se deberán incluir la voz de los jóvenes recién egresados que ya han tenido experiencias reales frente a la obtención de un empleo, o a las dificultades cotidianas que viven para conseguir un empleo bien remunerado, identificando los factores principales que inciden en una empleabilidad exitosa.

El Futuro del Trabajo. - La cantidad de puestos de trabajos se mantiene, pero su calidad y equidad podrían empeorar. A pesar de la ansiedad por la destrucción de empleos provocada por la globalización el cambio tecnológico, es poco probable que se produzca una fuerte disminución del empleo. En general, la cantidad de puestos de trabajo va en alza y si bien algunos pueden desaparecer (el 14% tiene un alto riesgo de automatización), otros surgirán como se menciona en el artículo denominado “El Juego del Futuro del Empleo” de Miguel Ángel García Vega. (Vega, 2019).

Aun así, la transición no será fácil. La calidad de ciertos empleos emergentes preocupa que no tenga una acción inmediata, las disparidades podrían aumentar, ya que ciertos grupos de trabajadores enfrentan mayores riesgos que otros.

Los crecientes desequilibrios en el mercado laboral son particularmente graves en México. La polarización de los empleos se ha traducido en una proporción cada vez mayor de empleos de baja calificación en relación con los de media y alta evaluación.

“El riesgo de automatización debido a la generalización de las nuevas tecnologías puede llegar a ser una preocupación importante, ya que el sector manufacturero representa 17% del empleo, por sobre del promedio de la OCDE que muestra el 14%” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019).

En México, ciertas formas de trabajo atípico son frecuentes. En particular, con un 26,8%, la tasa de trabajo por cuenta propia es casi el doble del promedio OCDE (14,2%). Estos

trabajos se caracterizan por una menor protección y seguridad social, menores oportunidades de capacitación y limitada representación colectiva. Además, la mayor parte del trabajo por cuenta propia es informal (78% en 2017), lo que plantea desafíos adicionales para las políticas públicas. Los trabajadores jóvenes y los trabajadores adultos sin estudios superiores son los que enfrentan los mayores riesgos.

La experiencia laboral de muchos jóvenes y de los trabajadores adultos sin estudios superiores ha empeorado en la última década. Si bien las mujeres siguen siendo el grupo con más alto riesgo de empleo precario, de bajos salarios y de desocupación; cada vez más jóvenes sin estudios superiores, y cada vez más hombres, también se están viendo afectados.

La proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan (ninis) en México (21% en 2017) es significativamente más alta que la media OCDE (13.2%). Para los jóvenes mexicanos (20 a 30 años) que salen del sistema educativo, la probabilidad de encontrarse desocupado ha crecido de 35% a 38% en la última década. Esta alza algo menor que la media OCDE, 2019 (4 puntos porcentuales).

A diferencia de la mayoría de los otros países, la probabilidad de recibir bajos sueldos no ha aumentado para los trabajadores jóvenes con niveles de estudios medio-altos. El papel que juega el marco regulatorio es crucial en la protección de los trabajadores, pero muchos trabajadores atípicos están fuera de él; así, los derechos y la protección de éstos deben ser reforzados combatiendo el falso trabajo por cuenta propia, eliminando incentivos fiscales que fomentan una errónea clasificación de los trabajadores, extendiendo la protección a la zona gris (situada entre el trabajo por cuenta propia y el empleo dependiente), incluyendo a los trabajadores de plataforma, y reforzando el equilibrio del

poder de negociación, actualmente favorable a los empleadores. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019).

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2011) afirma que "los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional" (Salganik & Salganik, 2006). Esto repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan (Goleman, 2002) y (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004). Estas conclusiones se plantearon antes de la pandemia por Covid-19, lo que hace replantear con más precisión el impacto en la gente en su control emocional.

En las Instituciones de Educación Superior (IES) existe el reto de preparar al estudiante para la vida laboral. Al paso de su vida estudiantil, los jóvenes no solo deberán aprender conocimientos técnicos, sino herramientas blandas que les permitan dominar sus emociones ante una entrevista de trabajo, convivir con sus compañeros de oficina, aprender nuevas culturas, trabajar en equipo y seguir instrucciones.

La PEA de México fue de 58.1 millones de personas, 2.7 millones más que en el primer trimestre de un año antes (2021). La PEA representó 58.7% de la población de 15 años y más. La población "Ocupada" constituyó la cifra de 56.1 millones con un 96.5%, mientras que la población "Desocupada" fue de 2.0 millones que significa un 3.5%. Del total de las y los trabajadores subordinados y remunerados, 8% se desempeñó en el sector primario de la economía, 28.3% en el secundario y 62.8% en el terciario. El 0.8% restante quedó sin especificar en el trimestre que se reporta. Un total de 21.6 millones de estos trabajadores (que constituyen 56.3% del total) tuvo acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo. Esta cifra fue superior en 1.1 millones de personas con relación a las del primer trimestre de 2021. A su vez, 21.2 millones (1.1 millones de personas más) tuvieron un

contrato por escrito y 16.6 millones no contaron con uno. (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI, 2022).

La ocupación muestra distintos grados de intensidad según sea la perspectiva. Una de éstas es la población que no está ocupada, misma que no trabajó ni un momento durante la semana de referencia de la encuesta. No obstante, manifestó su disposición para laborar e hizo alguna actividad para hacerlo de manera informal.

En el trimestre enero-marzo de 2022, la población desocupada en México fue de 2 millones de personas y la Tasa de Desocupación (TD) de 3.5% de la PEA, porcentaje inferior al 4.4% del mismo trimestre de 2021. Al estar condicionada a la búsqueda de empleo, la Tasa de Desocupación es más alta en las localidades grandes, en donde el mercado de trabajo está más organizado. En las zonas más urbanizadas (con 100 mil y más habitantes), la tasa llegó a 4.2%; en las que tienen de 15 mil a menos de 100 mil habitantes, 3.4%, en las de 2,500 a menos de 15 mil, 2.9%, y en las rurales de menos de 2,500 habitantes fue de 1.9 por ciento. (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI, 2022)

Se podrían presentar más datos en esta investigación de que las tasas de desempleo son altas, que los jóvenes son los que más la sufren y que el trabajo que llegan a tener es remunerado en condiciones informales o no tan favorables. Sin embargo, no es tema central de este estudio. Lo que es relevante destacar es que entre más claridad se tenga para identificar los factores que inciden en una empleabilidad efectiva, menos desempleo habrá.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) toma como referencia la estimación de población que se genera a través del marco de muestreo del INEGI. Además, se continúa con el plan de actualización gradual respecto a incorporar en la serie histórica de información la estimación de población del INEGI.

Para la presente publicación se comunica que los microdatos y tabulados a partir del primer trimestre de 2017 se encuentran actualizados (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI, 2022).

Habilidades Laborales. - Las habilidades laborales más importantes del 2020 en adelante serán la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, el manejo de personas, la coordinación con los demás, la inteligencia emocional, el juicio y toma de decisiones, la orientación de servicio, la negociación y la flexibilidad cognitiva. (World Economic Forum, 2016).

Además, el valor que algunas compañías dan a este conjunto de habilidades supera incluso a la capacidad técnica, como reflejan los resultados de una reciente encuesta de Career Builder, 2020 en la que destacan los siguientes datos:

- El 71% afirmó que valoraba la inteligencia emocional de un empleado por encima de otros atributos, incluido el cociente intelectual.
- El 75% dijo que era más probable que ofrecieran un ascenso a un trabajador con alto nivel de inteligencia emocional.
- El 59% de los encuestados afirmaba con rotundidad que dejarían pasar a un candidato con un coeficiente de inteligencia alto pero poca inteligencia emocional. (Career Builder, 2020).

En México se tardaba hasta cuatro meses para conseguir empleo antes del fenómeno de confinamiento por la Pandemia COVID-19 (SARS-CoV-2), reveló un reporte de la firma especializada en Recursos Humanos A3O Group.

Miriam Trillo, Gerente de Headhunting de A3O, señaló que “cuando hay un *currículum vitae* reforzado en idiomas, especialmente inglés; además de cursos y talleres de especialización y rasgos de inteligencia emocional, el candidato obtiene salarios de 35 mil pesos mensuales” (Mendoza, 2018). Explicó que ante la especialización y nuevas competencias que demanda el mercado laboral, las compañías se toman entre tres y cuatro meses para determinar quién es el candidato ideal.

Según el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO), ir a la universidad es tan importante como antes. “Los egresados universitarios tienen menor tasa de informalidad, salarios promedio más altos y desempeñan ciertos tipos de empleos a los cuales otros trabajadores sin estudios universitarios difícilmente pueden aspirar” (Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) , 2021).

Muchas investigaciones muestran que ir a la universidad tiene múltiples beneficios que van más allá de los económicos. Adquirir nuevos conocimientos, mejorar habilidades socioemocionales o involucrarnos más en nuestra comunidad, son cosas muy valiosas para las personas. Sin embargo, una formación educativa que no brinda por lo menos cierta estabilidad económica crea barreras para lograr el resto de los beneficios de estudiar la universidad.

A principios de 2008, el porcentaje de universitarios que buscaba empleo, pero no lo encontraba era de 4%, en comparación con 5.3%, entre quienes solo estudiaron el bachillerato. Para 2018, la tasa de desempleo entre los universitarios era de 4.1%, mientras que entre los bachilleres era de 4.2%. Con esta comparativa nos sugiere que la preparación académica es un factor incidente para conseguir empleo. Sin embargo, como los porcentajes son tan parecidos, actualmente, el porcentaje de quienes no logran encontrar trabajo es similar entre ambos grupos. No parece que estudiar la universidad signifique mayor o menor dificultad para obtener empleo, pero, claro, hay de empleos a empleos. La formalidad de un empleo es importante para un trabajador porque significa que le ofrece otros beneficios además del salario, como el reconocimiento de sus derechos laborales, inclusión en la red de salud pública o en un sistema de ahorro para el retiro. Hoy en día, el 52% de los bachilleres tiene un trabajo considerado formal. En cambio, entre los licenciados esa cifra es del 78%, lo cual representa una gran ventaja. Para ponerlo de otra forma, el riesgo de trabajar en el sector informal de la economía es 46% menor para un universitario que para un bachiller.

En cuanto a salarios, en 2008, quienes terminaron la universidad tenían en promedio un sueldo mensual 94% más elevado que un egresado de bachillerato, es decir, ganaban casi el doble. Para 2018, la diferencia de sueldos entre unos y otros cayó a 78%: el ingreso promedio de los bachilleres es de 6 mil 814 pesos, mientras que para los universitarios sube a 12 mil 225. Si bien el aumento salarial de la educación superior es menor a lo que era antes, la universidad todavía es por mucho la etapa escolar que más aumenta el ingreso promedio en comparación al nivel educativo anterior. Por otra parte, dentro de la educación superior también hay diferencias. El salario promedio, la tasa de formalidad o la de desempleo de los egresados es muy diferente dependiendo de qué carrera hayan estudiado. Por eso, si se quiere ver desde una perspectiva económica, la elección de carrera es igual de importante que la de asistir o no a la universidad. (Clark, 2019).

A través de un artículo de principio de Agosto 2019, Forbes México investigó que: ...si bien muchas de las mejores universidades del mundo producen graduados de alto rendimiento cada año, los empleadores con frecuencia expresan su preocupación de que las instituciones académicas no estén haciendo lo suficiente para preparar a sus estudiantes para el mundo laboral. (Forbes Staff, 2019).

Cada año la Quacquarelli Symonds (QS), empresa británica especializada en el análisis de la educación superior a nivel global, realiza el World University Rankings 2019, un listado de las universidades con mejores índices de empleabilidad en todo el mundo.

Sin embargo, utiliza un índice de empleabilidad limitado con las siguientes variables:

- Reputación del Empleador (*Employer reputation*)
- Resultados de los egresados (*Alumni Outcomes*)

- Asociación con empleadores por facultad (*Partnerships with Employers per Faculty*)
- Conexión Empleadores-Alumnos (*Employer-Student Connections*)
- Tasa de empleabilidad (*Graduate employment rate*). (Forbes Staff, 2019).

México podría sacar una oportunidad de la experiencia de otros países de la OCDE que han extendido la legislación para proteger a ciertas categorías como los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos dependen de muy pocos clientes. En la actualidad, ciertas categorías de trabajadores por cuenta propia, por ejemplo, los representantes y promotores de ventas, son de hecho considerados como empleados, con los mismos derechos, beneficios y deberes. Sin embargo, el alcance limitado de esta disposición deja sin protección muchos trabajadores por cuenta propia cuyo perfil y vulnerabilidades son similares a las de los empleados.

Los convenios de “no competencia” que impiden que el trabajador sea contratado por una empresa de la competencia luego de terminada la relación contractual, a menudo son usadas para reducir la competencia y aumentar el poder de los empleadores, especialmente cuando se trata de trabajadores vulnerables. (OECD, 2019).

La efectividad de la regulación se ve complicada por el alto nivel de informalidad laboral existente en México. Mucha gente tiene trabajos informales complementarios como venta por catálogo, mercadeo múltiple o multinivel.

La regulación del trabajo y la generación de políticas públicas serán necesarias para el futuro del trabajo.

La negociación colectiva puede ayudar a trabajadores y empresas a definir nuevos derechos, a regular la adopción de nuevas tecnologías y a fomentar la seguridad, así como la adaptabilidad del mercado laboral. No obstante, el incremento del trabajo atípico y varios años de debilitamiento de la representatividad dentro de los sindicatos, están dejando a los empleadores sin un mediador confiable. Una mejor inclusión de los trabajadores atípicos exige adaptaciones específicas del marco regulatorio y un mayor esfuerzo de parte de los interlocutores.

“En México, la proporción de empleados sindicalizados cayó de 28.5% en 1984 a 12% en 2018, mientras que la proporción de empleados cubiertos por acuerdos colectivos bajó de 13.2% (1994) a 12.5%” (Navarrete, 2022).

La alta incidencia del trabajo por cuenta propia y de la informalidad en México es un desafío mayor para la negociación colectiva, ya que típicamente estos trabajadores no pertenecen a ningún sindicato. El aprendizaje de adultos es clave para que los más vulnerables se desenvuelvan en un mercado laboral que no cesa de cambiar. El aprendizaje de adultos está siendo cada vez más importante para que las personas mantengan y mejoren sus competencias a lo largo de su vida laboral. Con todo, numerosos sistemas de formación no responden a este desafío. Entre los países OCDE, cada año, 40% de los adultos reciben una formación; pero aquellos que más la necesitan, incluidos los trabajadores atípicos, reciben menos formación y no siempre de buena calidad. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019).

Muchos adultos con bajas competencias, por razones familiares o de trabajo, no tienen tiempo de capacitarse. La formación basada en módulos que se imparten de forma autodidacta y certificados puede ayudar a que cada uno aprenda a su propio ritmo.

En México, el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) ayuda a los adultos de bajas competencias a calificarse y a terminar su educación básica.

Para Veracruz, México la situación económica y afectación que dejó el cierre de empresas por el proceso pandémico por Covid19 fue significativo para las fuentes de trabajo. En un artículo publicado el 4 de julio del 2022 en el sitio Plumas Libres, el periodista Marco Antonio Aguirre Rodríguez refiere un análisis del Observatorio de Finanzas Públicas de la Universidad Veracruzana que menciona que

La situación laboral en Veracruz se sigue deteriorando, al grado de que se tienen tres meses consecutivos con pérdidas de empleos, en este año. Durante el mes de mayo, en Veracruz se dio una disminución de 7,883 puestos de trabajo formales, con lo que hilaron tres meses

de caída, la cual inició en marzo de este año cuando desaparecieron 2,551 empleos. En total, en el Estado cayeron 10,442 fuentes de trabajo formales. Así, es como Veracruz hoy tiene 29,486 empleos formales menos que en febrero de 2020, esto es previo a la pandemia, cuando había 767,900 posiciones laborales.

Pero esta situación de insuficiente recuperación de empleos, no se extiende a todo el país, sino que incluye sólo a 7 entidades, y Veracruz es el segundo lugar, entre las mismas.

En cambio, en Baja California, ya se recuperaron los empleos que se perdieron durante la pandemia y además se generaron 93 mil 732 puestos de trabajo nuevos; o en Nuevo León, donde se crearon 87 mil 227 plazas nuevas, o Chihuahua con 55 mil 652 o incluso Tabasco, con 51 mil 475 posiciones laborales más que hasta antes de la pandemia. (Rodríguez, 2022).

2.1.1 Historia de la Empleabilidad

Previo al concepto de empleabilidad que data de mediados del siglo XX solamente se podía tener una referencia laboral acerca del trabajo que hacía una persona para conseguir un objetivo.

A manera de resumen, el trabajo a lo largo de la historia se podría identificar como sigue según una síntesis compilada de la enciclopedia Espasa Calpe:

Prehistoria.- “En esta etapa el trabajo se consideraba como una manera de subsistencia donde las personas se reunían y se organizaban para recolectar, cazar, pescar y subsistir” (Lifeder, 2021).

Historia en las culturas antiguas. - Para las culturas antiguas el sentido del trabajo y trabajador fue diferente.

Así, por ejemplo, en Grecia, el trabajo intelectual estaba en manos de unos privilegiados: los nobles, y el trabajo manual lo realizaban los esclavos y los metecos. En el Imperio

Incaico el trabajo estaba organizado y repartido entre sus habitantes, ya que en la mentalidad de esa civilización el trabajo era considerado como una obligación moral y un deber, como consecuencia, la ociosidad se consideraba como una pena extrema. Existía un código de conducta con 3 valores que se hacía cumplir: *ama sua* (no seas ladrón), *ama llulla* (no seas mentiroso) y *ama quella* (no seas perezoso). (Trome, 2016).

Estos tres valores sintetizan una filosofía laboral que hoy en día en las organizaciones la implementan en un código de conducta institucional o ética empresarial.

Edad Antigua (siglo V). - En esta época se formaron jerarquías que servían los intereses de los reyes. El trabajo manual lo realizaban los esclavos quienes dependían de sus jefes o patronos.

Del siglo V al siglo XV la actividad laboral fue muy similar y prácticamente toda la época del Oscurantismo predominó la misma práctica: Fue el período de la Edad Media que abarca del año 476, fecha de la caída del imperio romano de occidente y el año 1453 año en que cayó el Imperio Romano de Oriente. (Giraldo & Andrea, 2022).

Al finalizar la Edad Media (siglo XV). - La economía se basaba en la agricultura, cuyas tierras pertenecían a los señores feudales, siendo los campesinos quienes las trabajaban.

Edad Moderna (siglo XVIII). - La economía inicialmente estaba basada en el trabajo manual, se trabajaba en pequeños talleres.

Edad Contemporánea (desde el siglo XIX hasta la actualidad). - La humanidad ha experimentado fuertes cambios sociales y obtenido mejoras importantes en la calidad de vida.

“La Economía Digital, también conocida como “Economía en Internet”, “Nueva Economía” o “Economía Web”, domina la sociedad contemporánea que muestra nuevas oportunidades a los perfiles digitales” (Toro, 2022).

Otra evidencia digna por resaltar, son las plataformas de economía colaborativa que crecen y ofrecen ventajas a sus usuarios gracias a la transparencia, fiabilidad y a la facilidad de uso, a través de aplicaciones móviles.

2.1.2 Revoluciones Industriales

Cuando se inventa la máquina de vapor, con ésta surge la **Primera** Revolución Industrial. Esta revolución industrial que se inicia en Inglaterra generó una transformación económica, social y tecnológica acabando con varios años de trabajo artesanal y manual. Se pasa de una economía agrícola y manual a una economía urbana, con estos cambios empiezan a proliferar las industrias (Enciclopedia de Historia, 2018).

El trabajador, un elemento más de la producción. - En este periodo, los trabajadores que ya eran libres, requerían de un trabajo para sobrevivir y por ello, buscan empleo en las fábricas. Carlos Marx en su obra “El Capital” denuncia que los obreros han pasado a otra forma de explotación donde el trabajo se convierte en mercancía, en valor de cambio; el trabajador entrega su trabajo a cambio de un jornal, sin mayor motivación que la económica.

Los trabajos eran monótonos, poco calificados y los puestos fijos, de acuerdo con un calendario de producción. Se trabajaba con carencias legislativas, con salarios bajos, con autoritarismo: el patrón y el supervisor daban órdenes que los operarios debían cumplirse con prontitud; el trabajador era un recurso para producir más y mejor. Se trabajaba bajo la creencia que la especialización y la productividad eran los detonantes del progreso.

La revolución industrial fue avanzando con los inventos sucesivos, mejora de transporte, invención de la imprenta, automóvil, cine, radio, tv, entre los inventos más importantes. La **Segunda** Revolución Industrial se desarrolló entre 1870 y mediados del siglo XX. La industrialización avanzaba a buen ritmo en Estados Unidos, Europa y Asia, junto con los avances en los métodos financieros, progresos en la navegación y en la industria pesada. Es cuando surgen los sindicatos para defender los intereses comunes de los trabajadores ante los empleadores y los gobiernos, aparecida en el siglo XIX. En esta época se tiene uno de los logros básicos de los trabajadores en la duración de su jornada de trabajo de ocho horas. (Belén, 2016).

Investigadores como Frederick Winslow Taylor en su publicación de Principios de la Administración Científica (1911), George Elton Mayo con su Teoría de las Relaciones Humanas a través de su experimento en las plantas Hawthorne en 1924, Jules Henri Fayol Le Maire en su publicación de los Principios Generales de Administración (1916), Maximilian Carl Emil Weber con sus múltiples escritos sobre economía y sociedad donde dio pie a la “Teoría de la Burocracia, Abraham Maslow y la Teoría de la Motivación Humana (1943) y su famosa pirámide de la jerarquía de las necesidades humanas que a la fecha se sigue utilizando como referencia para motivar a los trabajadores, entre otros, dignifican el trabajo y al trabajador, con sus estudios y teorías. Como consecuencia, surgen nuevos métodos de organización del trabajo y se da valor a la motivación del trabajador y al cuidado de las relaciones humanas.

La **Tercera** Revolución Industrial surge cuando termina la segunda guerra mundial, ante la falta de recursos básicos y de subsistencia. En este contexto, surge la tecnología y las telecomunicaciones caracterizadas por las investigaciones en micro y nano electrónica y la apuesta por sectores de Investigación y Desarrollo. Se inicia el desarrollo de la electrónica con avances en computación y en sistemas operativos. Inicia el concepto de la informática, de las tecnologías de la información (TI) y de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's). (Economipedia, 2016).

A finales del siglo XX y hasta la fecha se vive la **Cuarta** Revolución Industrial basada en la electrónica e informática para promover una producción automatizada. El concepto trabajo y trabajador han evolucionado tanto que las organizaciones son planas, horizontales, con pocos mandos, basadas en el trabajo en equipo. Los horarios son flexibles, se ofrecen planes de formación y acompañamiento personalizados, la propuesta de valor al empleado pone el foco en la oportunidad que tienen los colaboradores de desarrollarse como personas y profesionales en la empresa. (O'Brien, 2018).

En esta cuarta revolución industrial, la economía tradicional convive con la economía digital, se tiende a la digitalización de bienes y servicios y a la importancia de la identidad digital. Es la etapa de la revolución tecnológica con la consolidación de Internet y la expansión de las redes sociales, referencias o señales que están generando una economía digital basada en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) y en el comercio electrónico.

Las tecnologías de la información ofrecen varias ventajas como: la visibilidad de los negocios, competir globalmente, interactuar con clientes, proveedores, empleados, diseñar y participar en proyectos en línea para crear conjuntamente y mejorar la eficiencia de los procesos empresariales e incrementar la productividad, a fin de generar mejoras y ahorro en la producción de servicios.

En esta nueva economía los robots inteligentes empiezan a invadir las organizaciones, especialmente las industriales que manufacturan productos y éstas optan por reducir sus contrataciones. La robótica, el *Big Data*, el *Internet de las cosas*, las *Apps*, están originando una segunda transformación empresarial que afecta a ciudadanos, profesionales, entidades y a todos los sectores económicos. Hoy en día la revolución es tecnológica, se orienta hacia la **Industria 4.0** y hacia ella avanzan muchos países como Alemania, Finlandia y Singapur. La tecnología sigue cambiando nuestra forma de trabajar, producir y relacionarnos y es utilizada para fomentar la innovación. (Casarín, 2021).

En la primera y segunda Era del siglo XXI se identifica claramente la Era de la innovación y, en el ámbito empresarial, las empresas que tienen éxito y se consolidan, seguirán siendo aquellas que logren innovar. Pero la innovación la realizan las personas quienes deben ser consideradas como los rieles de la organización. Hoy el concepto creado por Drucker, el “trabajador del conocimiento” (Drucker, 1959) se hace realidad; los nuevos trabajadores son polivalentes, aprenden, se les pregunta, participan en la toma de decisiones, se atienden sus expectativas y se cuida el tiempo de permanencia en la empresa. (Alvarado, 2022).

2.1.3 Diferencia entre empleo y trabajo

“La diferencia básica entre el empleo y trabajo consiste en que el trabajo es la actividad económica que una persona realiza, y el empleo, es esa misma actividad, pero remunerada” (Gerencie, 2022).

En la próxima tabla se hace una comparación entre trabajo y empleo:

Tabla I. Diferencia entre Trabajo y Empleo

Diferencia entre Trabajo y Empleo		
Concepto	Trabajo	Empleo
Definición	De acuerdo con algunos autores, el trabajo es la ejecución de tareas que conllevan un esfuerzo físico y mental. El fin de llevar a cabo estas tareas es producir bienes y servicios que satisfagan una necesidad humana. A cambio de la obtención de estos bienes o servicios se adquiere un medio de subsistencia.	Empleo en cambio hace referencia a la actividad económica en la que una persona lleva a cabo una tarea específica. Esta tarea es remunerada de acuerdo con las capacidades físicas o intelectuales del individuo. Un empleo es un trabajo, pero un trabajo no siempre es un empleo.
Diferencia Conceptual	Trabajo es la representación de todo esfuerzo que una persona realiza. Este puede o no ser remunerado, depende de cada situación específica.	Empleo, por otro lado, es el trabajo que se lleva a cabo y es remunerado económicamente. Este término va ligado muy de cerca al de desempleo.
¿Es remunerado?	No siempre. Existen trabajos no remunerados y trabajos no remunerados económicamente.	Sí. En teoría todos los empleos están obligados legalmente a pagar un sueldo o salario a sus empleados. Esto queda estipulado en un contrato de trabajo que el empleado, en caso de estar de acuerdo, debe firmar.

Tomada de: (©2020 DIFIERE)

2.1.4 Del empleo a la empleabilidad

En el libro “El Ocaso del Empleo” escrito por Jordi Serrano Pérez y Santiago García García se muestra que cada vez somos más las personas que aspiramos a un trabajo que no solo represente una fuente de ingresos, sino que, sobre todo, contribuya a nuestro desarrollo. A diferencia del trabajo que se tenía hace varios años, la actividad laboral denominada “empleo”, remunerada y reconocida hoy en día tiene un horizonte mayor, menos predecible y más dinámico. En consecuencia, se empieza a entender que el éxito laboral dependerá ante todo de la empleabilidad, es decir, de que el perfil profesional resulte atractivo para el

mercado de trabajo, y de que se logre conseguir que ese atractivo se mantenga en el tiempo. (Serrano & García, 2013).

Francesc Font (2013), alto directivo y emprendedor, menciona en este libro que existe una clara tendencia en las empresas de todo el mundo a organizar el trabajo en base a proyectos.

Ya no se trata de conseguir un empleo para toda la vida en una única empresa, sino de adaptar la carrera profesional hacia el mantenimiento de esta empleabilidad, formándose en aquellos conocimientos y habilidades que las empresas van requiriendo en cada momento. (Serrano & García, 2013).

Una cualidad que, por otra parte, que se debería de cultivar desde las etapas iniciales de la carrera académica, ya que, en gran medida, está vinculada a lo que se haya aprendido en las experiencias anteriores.

El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo remunerado; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. El empleo y la obtención de un empleo era el fin perseguido en las sociedades industriales, en unos entornos de trabajo estables figuraba en primer término el concepto del empleo “para toda la vida”. El acceso a los títulos universitarios estaba restringido a las cúpulas elitistas y permitía el ingreso en las escalas directivas de las empresas, administraciones públicas y el ejercicio de las profesiones liberales. La posesión de un título o certificado reflejaba por sí sola la competencia técnica de los individuos. Las sociedades postindustriales introducen acelerados procesos de cambios tecnológicos y sociales, llevando importantes riesgos de desactualización de conocimientos y de descalificación de los trabajadores. (Navarrete E. L., 2012).

En el artículo denominado “La universidad en los procesos de democratización”, Daniel Cazés Menache, Investigador del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México explica que, “en paralelo, se produce una democratización en el acceso a la universidad, multiplicándose paulatinamente el número de titulados universitarios” (Menache, 2008).

Con frecuencia se provocan situaciones de movilidad en el empleo y el título universitario analizado unilateralmente y sin integralidad, ya no garantiza ni la estabilidad en el empleo ni la actualización del conocimiento. En ese momento comienzan las críticas a la universidad, definida en ocasiones como “fábrica de estancados” o de “máquina de desempleados”, debido a que el mercado laboral ya no tiene una capacidad inmediata para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo adecuados. Se acusa a la universidad de un alejamiento de la realidad, y de ofrecer titulados que no responden a las demandas del entramado social y productivo.

Sin embargo, desde el aula universitaria se mantiene la creencia y postura que, en un entorno de cambio acelerado, la universidad no puede, ni tampoco le corresponde responder a todas las nuevas demandas externas que se producen. A veces hasta estos desajustes son de carácter coyuntural. El papel de la universidad debe considerar un punto medio y equilibrio entre la oferta académica y la demanda laboral, siendo su distancia cercana para detectar las necesidades del mercado y también suficientemente lejana para ofrecer una formación flexible y adaptable que la mantenga autónoma.

El desarrollo de las capacidades de aprendizaje continuo y de competencias transversales adquiere mayor relevancia ante el incesante cambio de las demandas productivas. Por otra parte, no debe olvidarse que el rol actual de las universidades no es simplemente el docente, sino que debe cumplir una triple misión: docencia, investigación y transferencia a la sociedad (SciELO, 2008).

La empleabilidad como la conocemos en nuestros días se acuña en los años cincuenta del siglo XX. En las publicaciones de los veinte años entre 1950 y 1970, la empleabilidad servía a un propósito económico: alcanzar el pleno empleo. En aquellos años de prosperidad y un

mercado de trabajo tenso, el objetivo era conseguir que las personas desempleadas participasen en el sistema laboral. Las variables utilizadas para explicar la empleabilidad eran principalmente factores relacionados con la actitud, como la actitud hacia el trabajo o la percepción que la persona tiene de ella misma.

Las medidas que se sugerían para promover la empleabilidad eran, sobre todo, intervenciones del gobierno para favorecer la incorporación al mercado de trabajo de personas hasta ese momento excluidas del mismo. A principios de los setenta, sin embargo, la situación cambió y con ella el enfoque de las organizaciones. El principal objetivo seguía siendo alcanzar el pleno empleo, pero debido a los crecientes niveles de estancamiento, el foco de atención dejó de recaer en factores relacionados con la actitud de los trabajadores para centrarse en sus conocimientos y habilidades. (Future for Work Institute, 2017).

Ser empleable, o sujeto de empleo, se había convertido en una necesidad económica para las personas. En el siglo pasado (XX), en la época de los ochenta's, se le prestó atención a lo que pasaba en las empresas. Se multiplicaron las publicaciones sobre lo que debían hacer las compañías para enfrentarse con éxito a un entorno en constante cambio. El término empleabilidad ocupó un lugar especial en este análisis. Se consideraba como un medio para proporcionar flexibilidad a las organizaciones.

Desde este punto de vista, la empleabilidad hacía referencia a una mezcla de valores y a la movilidad funcional de los empleados. La empleabilidad dejó de verse como un instrumento del mercado de trabajo para pasar a considerarse un instrumento del departamento de los Recursos Humanos (RRHH) para un mejor aprovechamiento de los equipos humanos de las empresas.

El creciente dinamismo de los mercados obligaba a las compañías a convertirse en organizaciones más flexibles y ágiles. Había más cambios y se producían a un ritmo más rápido, lo que debilitaba los planes estratégicos y organizacionales, y hacía que las empresas tuviesen que buscar fórmulas para anticiparse a esos cambios. Esos fenómenos imponían un replanteamiento de la forma en que se organizaba el trabajo en las empresas y la transición de un sistema de gestión

de recursos humanos basado en el contenido del trabajo: el puesto, a un sistema de gestión de recursos humanos basado en competencias.

En la década de los 1960 – 1970 un concepto empezó a surgir que revolucionó a los procesos de manufactura: la gestión de la calidad total (*Total Quality Management*) y se reforzó en 1977 con el *Lean Manufacturing* que promueven la división y reparto del trabajo promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo. Estos cambios tienen implicaciones en el perfil de los empleados que buscan las compañías y el tipo de habilidades que se necesitan. Las empresas llegan a la conclusión que su capital humano es un factor clave para su competitividad en un escenario donde la ventaja competitiva de una compañía procede cada vez más de su capacidad de reconfigurarse para anticipar o dar respuesta a las amenazas y oportunidades que surgen en su entorno.

A partir de la década de los noventa del siglo pasado (XX) se empieza a estudiar la empleabilidad de manera empírica y desde una variedad de disciplinas, incluyendo la administración de empresas, la gestión de la educación, la psicología y la de los recursos humanos, entre las más importantes. El enfoque se centra en la capacidad de la persona por mantener su empleo en el mercado de trabajo interno o externo. Es el individuo quien se perfila como el principal protagonista de las decisiones laborales, tanto en la administración pública como en la privada.

La empleabilidad se relaciona con el denominado “contrato psicológico” que vincula a empleados y empleadores. De acuerdo con este contrato psicológico, “las empresas esperan que sus empleados asuman el protagonismo de la gestión de sus carreras profesionales” (Hernández, 2020).

A cambio, los empleados esperan de sus empleadores apoyo y un contexto laboral que contribuya positivamente a su empleabilidad. Es también, a partir de esa década, cuando se vuelve a prestar atención a la empleabilidad en cuanto instrumento del mercado laboral. En este tiempo, la empleabilidad ya no se considera importante solo para las personas desempleadas, sino para toda la población activa de un país. La empleabilidad empieza a verse como una alternativa a la seguridad en el empleo: flexiguridad.

La flexiguridad o flexiseguridad es un modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del Estado. El objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo.

La flexiguridad se basa en tres pilares llamados “triángulo de oro”:

- Flexibilidad construida con base en pactos contractuales adaptables y fiables,
- Alta protección social para los desempleados,
- Política de formación y reinserción laboral muy activa mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores.

El término, que proviene de la combinación de flexibilidad y seguridad, tiene sus orígenes en 1995 en los Países Bajos a raíz de una nota del Ministro de Trabajo, Ad Melkert, titulada “Flexibilidad y Seguridad”. Esta ley facilitaba el uso de contratos temporales, otorgando los mismos derechos de cobertura social, independientemente del tipo de contrato y sometía a las empresas de trabajo temporal a normas más estrictas. En Dinamarca, el concepto de flexiguridad se menciona por primera vez en una publicación del Ministerio de Trabajo en 1999 donde se describe el famoso triángulo de oro. Siendo posterior el uso del término, la experiencia danesa es, sin embargo, la que se cita con mayor frecuencia. (The Adecco Group Institute, 2020).

Ya no sólo importa estimular la incorporación o reincorporación al mercado de trabajo de personas menos favorecidas, sino también asegurar posibilidades de carrera dentro y fuera de los límites de las organizaciones. Con esta filosofía la OIT crea su Servicio de Conocimientos Teóricos

y Prácticos y Empleabilidad que realiza investigación comparativa y proporciona directrices y asistencia técnica a sus miembros en tres áreas:

- a) vincular la capacitación a las necesidades actuales del mercado laboral, así como anticipar y desarrollar competencias para los empleos del futuro;
- b) crear sistemas de aprendizaje de calidad e incorporar habilidades básicas en la capacitación para jóvenes; y
- c) ampliar el acceso a la capacitación relacionada con el empleo en las comunidades rurales a fin de mejorar los medios de subsistencia, reducir la pobreza y equipar el trabajo de mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Por su parte, la Unión Europea incluye la empleabilidad como un pilar fundamental de su agenda Europa 2020 respaldado por el Programa de Nuevas Competencias para Nuevos Empleos y la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: “Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deben promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias pertinentes. A tal fin, los Estados miembros deben realizar las inversiones necesarias en todos los sistemas educativos y de formación, a fin de aumentar su eficacia y eficiencia en la mejora de la cualificación y las competencias de la mano de obra, de modo que esta pueda anticipar y responder mejor a la rápida evolución de las necesidades de unos mercados de trabajo dinámicos en una economía cada vez más digital y en el contexto de los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos. Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral...”. (Parlamento Europeo, 2023)

2.1.5 Significados de la Empleabilidad

El concepto de empleabilidad tiene varios significados. El Diccionario de la Real Academia Española, por su parte, la define como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo” (Real Academia Española).

“La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad)” (Campos-Ríos, 2003). Las primeras publicaciones que la utilizaron surgen en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo (por ejemplo, los minusválidos). Luego, “la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él” (Grip, Loo, & Sanders, 2013). A partir de fines de los setenta, “la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, revelándose que existe un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reinsertarse al mercado laboral” (Pérez, 2007).

Actualmente, la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. (Campos-Ríos, 2003).

Una definición más amplia, citada por Pedro Weinberg en 2004 es la que dice que: La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (Weinberg, 2004).

En efecto, el concepto de la empleabilidad comprende diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la

“capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras” (Formichella & London, 2013).

El enfoque de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (Fundipe 1999) va un poco más allá y establece que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, que debe asumir el compromiso de planear su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades. Esta visión se resume en la siguiente definición brindada por esta fundación: “La empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (Suárez-Lantarón, 2016).

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. Fundipe, divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- Actitudes de la persona: actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- Seguridad y competencia emocional del empleado: capacidad para interactuar con los demás.
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.
- Conocimiento del entorno: las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Estas competencias serían similares a las que (Becker, 1983) menciona como derivadas de la formación.

Brunner (2001) incluye en las competencias de empleabilidad las competencias genéricas, que son las que no se relacionan con una ocupación específica, las transferibles, que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje, las generativas, que permiten que continuamente se creen nuevas habilidades y las medibles que son aquellas cuya obtención y cuyo desarrollo pueden ser medidos. (Formichella & London, 2013)

En algunos casos, personas muy capacitadas no logran alcanzar grandes metas, debido a que son deficientes.

También se destaca la importancia de la seguridad que tenga el individuo en sí mismo. Esto se asemeja a la autoconfianza, a la automotivación y en síntesis a la autoestima. Fundipe (1999) establece que los individuos con baja valoración de sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación con quienes sí confían en su capacidad.

Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tiene a afrontar desafíos. Por último, las personas que son estimuladas mediante el elogio trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes. (Suárez-Lantarón, 2016)

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas, muchas de ellas subjetivas y difíciles de medir, que incluyen tanto el tipo de actitudes y cualidades que son propicias para obtener y conservar un empleo, como las especializadas y más específicas.

De acuerdo con lo anterior, surge la importancia de diferenciar entre aptitudes y actitudes. Una aptitud es la capacidad de una persona para determinada actividad, y una actitud es una disposición de ánimo. Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable,

puesto que involucra los conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede, también son importantes sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, a lo largo de su vida laboral, que formará parte de su bagaje cultural y empirismo y que se las proporcionará la sociedad que le rodea.

Berger y Luckmann explican que los individuos se socializan de dos maneras. En primer lugar, la socialización primaria es la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y de aquellas personas que tienen contacto con él, que generalmente pertenecen a su familia. Los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es la realidad. Adquieren actitudes que sus mayores les transmiten, y modos de comportamiento familiares que ven como la única manera de hacer las cosas. Esto forma parte de la historia que cada individuo tiene de sí mismo.

En segundo lugar, el individuo está sujeto a la socialización secundaria, que se produce cuando el niño entra en contacto con otras personas fuera de su entorno familiar y comienza a involucrarse en instituciones sociales (escolarización, asistencia a un club, etcétera). Allí se enfrenta con otra porción de la realidad, se da cuenta de que el mundo de su casa no es el mundo, y empieza a ampliar su perspectiva. En la sociedad encuentra modos nuevos de comportamiento y reglas de convivencia, que comienza a conocer por medio del juego, y que luego aplica en su vida. (Berger & Luckmann, 1966).

Así, las cualidades de los individuos se van formando al paso de los años, y las características que el individuo tiene de manera innata se van potenciando, atrofiando o complementando a medida que va socializando con su entorno. El ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hacen más empleable, con un mayor potencial de empleo, en la medida que su proceso de socialización sea favorable en su desarrollo.

El término **empleabilidad**, ha sido usado “en un sinnúmero de contextos adoptando un amplio rango de significados” (Gamboa et al., 2007, p. 6), generalmente haciendo

referencia a cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo. Para la mayoría de los autores (Berntson, 2008; Forrier y Sels, 2003; Gamboa, 2013; Lowden et al., 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Yorke, 2006) es un concepto complejo y difícil de definir y, como señalan Brown et al. (2003), relativo, pues depende de aspectos como las leyes o la oferta y la demanda dentro del mercado de trabajo, y tiene una fuerte carga ideológica.

Cuando se habla de empleabilidad, se hace referencia principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena; sin embargo, autores como Bruttin (2003, cit. Por Rentería y Malvezzi, 2008, p. 323), Kohler (2004) o Vukasovic (2004) matizan que la empleabilidad también hace referencia al autoempleo. (Peiro & Yeves, 2017)

La Organización Internacional del Trabajo define el término de empleabilidad como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Para una mayoría de autores la empleabilidad se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta Juan Vicente García Manjón (García-Manjón, 2018) son valoradas en el mercado laboral. Es decir, “el común denominador de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Suárez-Lantarón, 2016) mencionando a Kohler, (2004, p.4) y señalando que Yorke (2006) expresa que el uso del término empleabilidad produce cierta ambigüedad, pues puede sugerir,

En primer lugar, un potencial o característica necesaria, y en segundo lugar, la obtención de empleo, lo cual daría fe de la posesión de dichas características. También dice que la empleabilidad es el conjunto de logros – habilidades, conocimiento y atributos personales– que hacen que los graduados obtengan un empleo y se sientan satisfechos con su elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores y a la economía. Esta acepción de empleabilidad supone un acercamiento al concepto de competencia y aporta

una mayor riqueza de contenido respecto a lo que representa obtener un empleo según lo detalla Rentería (2004) citado en Martínez González (2011, p. 2). De hecho, se observa que hay trabajos en los que el término “competencias” gana terreno en la definición de empleabilidad, sobre todo en aquellos que se concretan en el estudio de ésta en relación con la educación, con los estudiantes de Educación Superior y egresados. (Ibáñez & Egoscozábal, 2008).

Considerando las definiciones y acercamientos de los autores anteriores, la empleabilidad que se propone en esta investigación es “la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo lícito y remunerado, para avanzar en él y para adaptarse a los cambios que se suscitan a lo largo de la vida profesional. Depende de sus conocimientos, habilidades, comportamientos de cada individuo, de cómo los maneja y cómo los va presentando al empleador”. Esta definición está basada en lo que profundiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021).

2.1.6 Tipos de Empleabilidad.

En este sentido, se distinguen dos tipos de empleabilidad:

- Interna: se refiere a cómo se ajusta el trabajador a las necesidades y el ecosistema de la empresa.
- Externa: hace referencia a la adaptabilidad del empleado con las demandas del mercado laboral.

En el documento “Estrategia de Competencias de la OCDE 2019” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019) , hay dos factores principales que la pueden perjudicar la empleabilidad: tener unas competencias básicas escasas y/o un número de opciones de aprendizaje insuficiente.

2.1.7 Índice de Empleabilidad (IE)

De acuerdo con Javier Rodríguez Cuba del CISEPA (Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas) en su documento “Índice de Empleabilidad de los Jóvenes”,

El Índice de Empleabilidad (IE) de los Jóvenes es una forma de cuantificar la empleabilidad que evaluara y resumiera diversos indicadores sobre las competencias y habilidades adquiridas por los jóvenes en su formación, y otros factores personales, económicos y sociales que también condicionan sus posibilidades para conseguir empleo. Un índice que mida la empleabilidad de las personas es un indicador de los atributos que lo hacen potencialmente empleable. (Rodríguez-Cuba, 2009).

Potencial significa que puede suceder, que es posible, que puede existir, pero que sólo existe en potencia. En filosofía se llama “potencia” a la capacidad de una cosa para cambiar de estado. La empleabilidad es, entonces, “el potencial o las posibilidades de ser empleado o conseguir un trabajo pleno –un trabajo decente en término de la OIT” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Un estado o situación que, aunque no exista, puede darse. Al estimar la empleabilidad de los jóvenes estaremos estimando posibilidades, no hechos o situaciones definidas que son absolutamente cuantificables. Estaremos midiendo una fuerza latente, calculando algo que no existe sino en potencia. Esta perspectiva respalda la tesis de Lee Harvey en el sentido de que las tasas de empleo (reales y concretas) que logran los graduados no es un indicador de las habilidades de empleabilidad desarrolladas en los centros de educación superior. (González-Lorente, 2020).

2.1.8 Tasa de desempleo / Tasa de empleo

La tasa de desempleo, también conocida como tasa de paro, “mide el nivel de desocupación en relación con la población activa” (Burguillo, 2015).

En otras palabras, cuando no se tiene un puesto de trabajo, aun siendo población que tiene edad, condición y disposición de trabajar, se le considera población activa desempleada.

La tasa de desempleo es necesaria para conocer las personas que no están trabajando. Su cálculo lleva la fórmula de la población de 16 años y más que no está trabajando y busca trabajo, y se divide entre la población económicamente activa de 16 años y más. Es decir: entre los ocupados y desocupados. Abarca toda la base.

2.1.9 Fórmula de la tasa de desempleo

Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{No de desempleado}}{\text{Población activa (PA)}} \times 100$$

Fuente: Roberto Vázquez Burguillo, 26 de noviembre, 2015, Tasa de desempleo. Economipedia.com.

Se conoce como **tasa de empleo** a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa (que está en condiciones de formar parte del mercado laboral). El índice más habitual, sin embargo, es la tasa de desempleo (la cantidad de desempleados sobre la población económicamente activa).

La tasa de empleo, en otras palabras, permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo. Por ejemplo: si la tasa de empleo de un país es del 84%, quiere decir que 84 de cada 100 personas económicamente activas tienen empleo.

Existen otros indicadores de empleabilidad que conformarán los instrumentos complementarios para tomar mejores decisiones como lo sintetiza la Universidad de San Martín de Porres de Perú (Universidad de San Martín de Porres, 2016)

Indicadores generales de empleabilidad:

1. Trayectoria laboral y situación actual.

2. Sector económico en el que se desempeña.
3. Grado de dominio de las competencias.
4. Evaluación de la carrera.
5. Porcentaje de empleabilidad.
6. Tiempo de cambio en la posición jerárquica.
7. Evolución del sueldo por años.
8. Actualizaciones.
9. Porcentaje de empresas/organizaciones que toman a los egresados.
10. Porcentaje de empresas/organizaciones que usan a la universidad (Instituciones de Educación Superior) para otros servicios.

Indicadores para las Instituciones de Educación Superior

1. Porcentaje de estudiantes trabajando.
2. Posición Jerárquica.
3. Porcentaje de satisfacción de los empleadores.
4. Evolución de las remuneraciones.
5. Porcentaje de egresados trabajando.
6. Mayor cargo logrado.
7. Porcentaje de maestros y doctores que se dedican a la investigación.
8. Nivel de remuneraciones. (Universidad de San Martín de Porres, 2016).

2.1.10 Marco Jurídico de la Empleabilidad.

La empleabilidad está regulada y normada internacionalmente. La Organización Internacional del Trabajo es un referente internacional que norma la actividad laboral entre el empleador y el empleado. En el Marco Jurídico y Normativo de la Contratación Equitativa (Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019. Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2019), se describen los Principales instrumentos legalmente vinculantes y el Marco Normativo No Vinculante Sobre la Contratación Equitativa relativos a la contratación equitativa.

Para muchos gobiernos de todo el mundo, la eliminación del Trabajo Forzoso sigue siendo un desafío importante para el siglo XXI. El trabajo forzoso no solo es una grave violación de un derecho humano fundamental, sino que es una de las principales causas de pobreza y un obstáculo para el desarrollo económico. Puede resultar de la migración interna o transfronteriza, lo que hace que algunos trabajadores sean particularmente vulnerables a prácticas de contratación fraudulentas y prácticas laborales coercitivas. También afecta a las personas en sus regiones de origen, nacidas o manipuladas en un estado de esclavitud o servidumbre. La trata de seres humanos también puede considerarse como trabajo forzoso; las únicas excepciones son los casos de trata para extracción de órganos, matrimonio forzado o adopción, a menos que estas prácticas también den como resultado el trabajo forzoso. (Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 – P029, Entrada en vigor: 9 de noviembre de 2016).

Normas Internacionales del Trabajo Relacionadas con la Política y la Promoción del Empleo. - Los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y desarrollo social están estrechamente relacionados con el acceso a un empleo decente. Los servicios de empleo (tanto públicos como privados) desempeñan un papel clave en la creación de empleo. Las normas internacionales del trabajo en el área de la política y la promoción del empleo establecen el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido, y presentan

estrategias para lograrlo. El proceso de contratación es una parte integral para facilitar el acceso al trabajo decente (Convenio sobre las agencias de empleo privadas - C181. Entrada en vigor: 10 de mayo de 2000).

Es muy importante que el trabajo sea equitativo y se cuide por toda la cadena de contratación. La primera responsabilidad se encuentra en los Gobiernos de los distintos países para procurar el cuidado de las directrices y políticas públicas para las contrataciones equitativas. En siguiente lugar se encuentran los empleadores o empresas y finalmente los reclutadores de personal. Todos deben estar alineados conforme a la normatividad vigente.

En el caso de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 5° y 123° principalmente se hace referencia al trabajo:

Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A partir de esta guía de la Carta Magna de México, se desprende la Ley Federal del Trabajo que aborda en específico todas las regulaciones laborales entre los empleadores y los empleados. Desafortunadamente, cuando el empleo es informal el amparo de esta legislación queda en controversia y su aplicación se convierte en un instrumento que no protege adecuadamente las contrataciones, el empleo seguro y el pago remunerado de manera justa y equitativa.

Para fines de este estudio de investigación, se menciona este marco jurídico como un asunto referencial más que como un elemento primario en el análisis de los factores que inciden en la empleabilidad. Es menester de cada uno de los ciudadanos que se encuentran en la cadena de la empleabilidad, velar por los intereses mutuos con el fin de que el empleo se considere como una actividad laboral sana, ética y responsable.

2.2 Conocimiento

El **conocimiento** es un conjunto de información que se almacena a través de la experiencia o el aprendizaje (se adquiere posteriormente), o a través de la introspección (anticipadamente). “En el

sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo” (Pérez-Porto & Gardey, 2008).

El conocimiento y su gestión inteligente es el activo más crucial para el futuro de las organizaciones. Como dicen Thomas H. Davenport y Laurence Prusak en su libro *Working Knowledge* (Davenport & Prusak, 1998), “aunque las organizaciones siempre han tenido, utilizado y explotado conocimientos para llevar a cabo sus objetivos, parece que de pronto se han dado cuenta de que es preciso definir maneras de gestionar ese activo intangible”.

Si el valor de la información es básicamente valor de uso, la única forma de valorarla es a través de la percepción de quien la usa: “medir el conocimiento es, en esencia, un problema de medir el significado de la información para quien finalmente la procesa” (Davenport & Prusak, 1998).

Rashi Glazer, profesor de la Universidad de Berkeley, en California y cuyo artículo lleva por título "*Measuring the Knower: Towards a theory of Knowledge Equity*", (Glazer, 1998), recuerda que toda teoría del valor debe empezar recordando que

hay que distinguir entre “valor de uso” y “valor de cambio”, y en este sentido utiliza el ejemplo tradicional: agua *versus* diamantes. Mientras que el agua tiene un alto valor de uso, porque es fundamental para la vida de los humanos, pero un bajo valor de cambio ya que el agua es generalmente barata, en comparación con lo mucho que le debemos para nuestra supervivencia; los diamantes tienen un bajo valor de uso porque podemos vivir perfectamente sin ellos, mientras que su valor de cambio es enorme, ya que son caros, porque son escasos, pero también porque hemos convenido históricamente a asignarles un alto valor de cambio. (Glazer, 1998).

En conclusión: “medir el conocimiento es, en el fondo, un problema de medir el significado de la información para quién finalmente la procesa” (Glazer, 1998). Lo que lleva a que una teoría del valor del conocimiento contempla disciplinas muy diversas, de base sociológica, psicológica, entre otras, y debe enfrentarse al problema de cómo medir algo sin extraer del proceso de medición

al propio observador. Medir el conocimiento significa medir como la gente percibe lo que es informante y como lo separa de lo que es no-informante.

2.3 **Habilidad**

El concepto de **habilidad** proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza (Pérez-Porto & Merino, www.definicion.de, 2008).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) explica que el inventario de **habilidades y competencias** de la fuerza laboral es sin duda uno de los patrimonios intangibles más importantes de cualquier sociedad. Las habilidades están estrechamente relacionadas con el “ingreso individual, los avances en productividad, la distribución del ingreso, el crecimiento económico y el bienestar” (Prada & Rucci, 2016) como se menciona en el informe del BID principalmente por los autores Hanushek y Woessmann, (2008); Heckman y otros (2006); Heckman y otros (2013), entre otros.

La educación que las personas obtienen antes de entrar al mercado laboral, así como la formación que obtienen mientras trabajan, son muy importantes para ir acumulando el capital humano. Algunas variables como los años de escolaridad o la capacitación recibida “difícilmente otorgan medidas precisas de habilidades y competencias, especialmente cuando existe una gran variación en términos de la calidad de la formación y el reaprendizaje” (Prada & Rucci, 2016). Además, se ha detectado que las habilidades requeridas para el éxito en el mercado laboral son diversas y no se agotan con las competencias y conocimientos que son tradicionalmente medidos por las pruebas estandarizadas de rendimiento y logro académico (Prada & Rucci, 2016) a través de los autores Heckman (2006); Borghans et Alabama (2008); Heckman y Kautz (2013), entre otros.

En un sentido amplio, las habilidades son un conjunto de capacidades, competencias, atributos, talentos, y en algunos casos conocimientos, que caracterizan a los individuos. En el contexto laboral se hace especial énfasis en el conjunto o las dimensiones de habilidad que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por ejemplo, “Heckman y

Kautz (2013) hacen una diferencia fundamental entre “Habilidades” y “Rasgos” que va más allá de la semántica” (Prada & Rucci, 2016). Para ellos, los rasgos tienen una connotación de permanencia, inmutabilidad y hasta herencia genética, mientras que las habilidades (*skills* en el idioma inglés) se reservan para referirse a nuestras habilidades que son susceptibles de cambio: “Capacidades para funcionar” que pueden mejorar a través de obstáculos. La OCDE ha decidido utilizar la palabra “competencias” para referirse en español a “Habilidades”, especialmente en el contexto de las mediciones que se realizan mediante algunas pruebas conocidas como la prueba PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos). “Esta evaluación mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo necesarias para que los individuos participen con éxito en la sociedad y que la economía prospere” (OECD, 2019).

CAPÍTULO 3. UNIVERSIDAD VERACRUZANA

La investigación se centra en una de las universidades públicas con más prestigio de México y con una gran comunidad universitaria de egresados. La Universidad Veracruzana es una Institución de Educación Superior de México que forma parte de una red de universidades públicas en el mundo que imparte enseñanza a nivel licenciatura y posgrados a lo largo del Estado de Veracruz, México.

Es importante señalar que la creación de la universidad para formar individuos libres y pensantes se dio hace muchos años.

3.1 La Universidad Pública

Una universidad pública es una universidad cuyo financiamiento corre a cargo principalmente de un Gobierno, a diferencia de las universidades privadas. En algunas regiones, las universidades públicas son importantes centros de investigación y muchas de ellas aparecen en las principales clasificaciones de mejores universidades. (Geovanni, Marisol, Luis, Fabrizio, & Rubén, 2017)

El sistema educativo público tiene diversas ventajas. En algunos países es gratuito para los alumnos, es decir, no hay que pagar nada por estudiar en la institución, democratizando la educación al darle la posibilidad al alumno de aprender una carrera sin ningún tipo de gasto institucional. La gratuidad de la enseñanza se debe a la inversión de determinados gobiernos para con las universidades. De hecho en México, la Ley General de Educación Superior ha tenido cambios significativos para que suceda esta situación en todas las universidades del país. “Otra de sus ventajas es el impacto cultural que se desarrolla, ya que los estudiantes mantienen relaciones continuas con personas extranjeras que, por razones varias, pudieran tomar la decisión de irse de su país, provincia o localidad, para buscar la accesibilidad hacia los estudios superiores” (Geovanni, Marisol, Luis, Fabrizio, & Rubén, 2017). El sistema de educación pública también incrementa y fomenta el entusiasmo al obtener un título universitario, que se basa en méritos y esfuerzos individuales por encima de cualquier implicación económica para ejercerlo.

Las desventajas podrían ser varias. Entre ellas se encuentra el clima político del país, ya que las modificaciones que pueda haber en los gobiernos afectan directamente a la Educación

Universitaria, debiendo ésta garantizar los principios de autonomía y separación del gobierno para no verse implicada en modificaciones negativas al tomarse medidas turbulentas o que afecten drásticamente a la educación misma.

Otra de las realidades es que el presupuesto del Estado muchas veces no alcanza para mantener y cubrir a todas las facultades por igual, por lo que en numerosas ocasiones hay distinciones significativas entre Universidades de talante público y muchas veces las exigencias de las carreras se vuelcan en la realización de un examen de ingreso, ya que, o se busca afianzar un sistema meritocrático en la educación, sin contemplar al resto de las personas que quizás vienen de educaciones secundarias deficientes, o es una medida que tiene como objetivo reducir la cantidad de alumnos en las universidades, habiendo limitaciones obligatorias en relación al presupuesto brindado. Finalmente, la relación del personal docente con el gobierno nunca deja de involucrarse con decisiones o conflictos sindicales, económicos que pueden ocasionar huelgas, paros o compromisos entre las partes. (Geovanni, Marisol, Luis, Fabrizio, & Rubén, 2017).

El actual modelo de universidad pública en Iberoamérica responde a los preceptos establecidos a partir de la Reforma Universitaria que se dio en la segunda década del siglo XX, Esta Reforma afectó de manera democrática en la gobernanza de las instituciones de educación superior en Iberoamérica y otros continentes, determinando el autogobierno universitario del dogmatismo religioso, y la influencia de sectores autoritarios de los gobiernos de aquella época.

Según “El Nacimiento de la Universidad”, de National Geographic (2013) las universidades nacieron cuando profesores y estudiantes –*magistri* y *scholares*– decidieron organizarse en asociaciones profesionales para defender sus intereses ante las autoridades de las ciudades, y lo hicieron siguiendo el modelo de los diversos oficios de la época y de todas las comunidades administradas mediante representantes: el modelo de la *universitas*. (National Geographic, 2013).

La palabra latina designaba “la totalidad” o “el conjunto” de los miembros de un grupo – que con frecuencia habían prestado un juramento común–, en oposición a los del exterior, que no gozaban de los mismos derechos o deberes y que, en el caso de las universidades profesionales, veían cómo se les prohibía la práctica de la misma actividad. (National Geographic, 2013).

Igual que había “universidades de carniceros, orfebres o comerciantes de telas, se hablaba de una universidad de los maestros y de los alumnos” (National Geographic, 2013); así lo hizo por primera vez un legado papal en 1215, en un acto por el cual otorgaba estatutos para reglamentar con precisión las condiciones de la enseñanza en París. El objetivo era gobernarse mediante autoridades propias, a la cabeza de las cuales se hallaban “decanos”, “regentes” o “rectores”, y ver reconocida su independencia respecto al municipio y al obispo gracias a privilegios otorgados por el emperador, el rey o el papa.

Como ocurre también hoy día, las universidades se dividían en facultades. La primera de ellas era la facultad de “artes”, o de “artes liberales”, en la que se enseñaban tres disciplinas de carácter general: gramática, retórica y dialéctica; esto es, el latín, la única lengua que se usaba en las universidades; el arte de escribir y hablar bien, y la lógica y la filosofía, el arte de pensar. Estas tres disciplinas se correspondían con el *trívium*, las tres artes liberales básicas de la cultura antigua. En cambio, la aritmética, la música, la astronomía y la geometría, que formaban el *quadriuvium*, las cuatro artes liberales restantes, no se consideraban tan importantes, al igual que las “artes mecánicas”, las enseñanzas técnicas, que eran despreciadas y consideradas indignas de un sabio. (National Geographic, 2013).

La facultad de artes, en general, era la que tenía los efectivos más numerosos, puesto que proporcionaba la formación preparatoria para el eventual acceso a las otras tres facultades, a las que se consideraba “superiores”: teología, medicina y derecho. De estas tres, la disciplina principal era la teología, la denominada ciencia de Dios.

Sus principales lugares de enseñanza por renombre y autoridad eran la Universidad de París, seguida de las de Oxford y Cambridge. Los estudios médicos y, sobre todo, los jurídicos, daban lugar, como sucede en la actualidad, a las profesiones más lucrativas. Tenían menos prestigio, pero eran muy valorados por los estudiantes.

“En las universidades medievales se practicaban dos métodos principales de enseñanza: la “lectura” (*lectio*) y la “disputa” (*disputatio*)” (Villa-Prieto, 2017). La lectura tenía lugar por la mañana: un maestro o un estudiante adelantado parafraseaba y comentaba una obra básica para cada materia. La disputa se hacía por lo general al final de la mañana o a primera hora de la tarde, y dejaba más espacio a la actividad de los estudiantes; consistía en que éstos, bajo la dirección del maestro, argumentaran sobre un problema, la “cuestión disputada”, para llegar a una solución.

La licenciatura, que indicaba el fin de los estudios básicos, la otorgaba un jurado de maestros al cabo de un cierto número de años de estudios obligatorios: cinco o seis años para los estudiantes de artes de París; ocho años, que aumentaron hasta trece en el siglo XIV, para los estudiantes de teología de la misma universidad.

El examen previo adquiría el aspecto de una disputa. Para poder acceder, con posterioridad, a la “maestría” (para las artes) o al “doctorado” (en teología, medicina o derecho), el título que daba la autorización para enseñar era necesario ser presentado por un maestro. El ritual de incorporación al cuerpo de profesores incluía una lectura, una disputa y un discurso solemne ante los miembros de la facultad. En París, además, los estatutos prohibían la admisión de un doctor en teología que tuviera menos de 34 años. (Villa-Prieto, 2017).

3.2 La Universidad Pública en Latinoamérica

El desenvolvimiento de las universidades públicas en América Latina en el siglo XX es la historia de una relación especial entre la política y la universidad: por un lado, se tiene una intensa politización de sus representantes, autoridades, docentes y estudiantes que siempre han estado cerca de los acontecimientos políticos de sus países y han tratado de influir en ellos. Las grandes universidades públicas de Latinoamérica han sido desde su creación

factores de poder, lo que explica el papel de los rectores y los conflictos de estas universidades con sus gobiernos. Esta politización, muchas veces visto como algo muy negativo, perjudicial o invasivo, parece ser hoy en día la única manera para mantener la libertad de enseñanza e investigación desde la autonomía de las instituciones de educación superior en su conjunto, para defenderse frente a las fuerzas políticas en las sociedades plurales y democráticas. (Marsiske, 2015).

“Esto no convierte a la universidad en una institución política, sino en una institución que actúa en el marco de la política para asegurar las tareas apolíticas de la academia” (Varios autores, 1989).

Durante todo el siglo pasado, el XX, la mayoría de las instituciones de educación superior públicas lograron su autonomía, algunos pronto y otros más tarde. Sin duda, el siglo XX es el siglo de la autonomía universitaria, la que da una representación, configuración y definición de la universidad de América Latina.

Aunado a los procesos de autonomía, desde los primeros años del siglo pasado, los universitarios siempre han querido estar con las clases populares. Esto se refleja en la construcción, implementación y activación de las universidades populares que buscaron acercar los conocimientos, saberes y filosofía al pueblo, a las masas populares y a la gente que no tenía dinero para estudiar en instituciones privadas.

La fundación de la Universidad Nacional de México en 1910, por ejemplo, se orientó en este modelo de la universidad francesa: la docencia se llevaría a cabo en las Escuelas Nacionales, instituciones del siglo XIX, los que más tarde se convirtieron en facultades y la investigación como actividad separada de la docencia que se llevaría a cabo en la Escuela de Altos Estudios para la formación de elites y que se convirtió en tercera función de la Universidad Nacional hasta la Ley Orgánica de 1929. (UNAM, 2019)

A partir de los años cincuenta del siglo pasado se empezó a profesionalizar la carrera del profesor, docente o investigador universitario. Y, sin embargo, las grandes universidades públicas

en los países de América Latina empiezan a partir de los años setenta del siglo XX a perder su papel central entre las instituciones de educación superior y tienen que compartir este lugar con una enorme cantidad de universidades privadas, instituciones que ofrecen servicios universitarios con cobro, con mayor versatilidad y con mejores instalaciones, aulas y laboratorios. En esta época se nota una diversificación de los sistemas de enseñanza superior que se reflejó además en el apoyo a la enseñanza superior tecnológica y a la formación universitaria de posgrado, con niveles de especialización, así como en una tendencia de desconcentración geográfica de las instituciones de enseñanza superior.

Además, se generalizaron las modalidades de universidad abierta y universidad a distancia como opciones que ofrecían la posibilidad de continuar el crecimiento de la matrícula sin necesidad de invertir en planta física. Así nació el sistema de enseñanza abierta (SEA) y la enseñanza virtual que hoy en día es de suma importancia y cotidianeidad. A finales del siglo XX la mayoría de las instituciones de educación superior del continente coinciden en la necesidad de impulsar reformas para superar la situación de deterioro de la enseñanza universitaria reconociendo la importancia que asume la enseñanza universitaria en búsqueda del objetivo de contar con la capacidad tecnológica y científica autónoma, indispensable para poder participar y competir en un mercado que empezaba a globalizarse.

En los países desarrollados los conocimientos que se derivaban de la docencia e investigación en los niveles más altos de la educación superior influían en la producción y servicios. Se trata de generar cada vez con mayor velocidad conocimientos que puedan competir con los demás. Este es el caso de los países europeos, de Norteamérica y de algunos países asiáticos y en el continente latinoamericano parece que Brasil, Argentina, Chile y México van por el mismo camino. Este valor del conocimiento científico generado en las instituciones de educación superior determina las reformas universitarias y el entrenamiento de los jóvenes para adaptarse a estándares internacionales para que estos nuevos profesionistas puedan competir en el marco de la globalización del trabajo. Se puede observar en todos los países que se han industrializado una estrecha correlación entre el

desarrollo de las instituciones de enseñanza superior y la modernización de la sociedad, ya sea bajo condiciones de una economía privada o una economía del Estado. También en América Latina la evolución de las universidades nacionales está estrechamente ligada a mayores cambios políticos y sociales. (Marsiske, 2015).

La estrecha relación entre la comunidad universitaria, la sociedad y la política convierte a los integrantes de la administración universitaria en aspirantes a los puestos políticos de los respectivos gobiernos y las agrupaciones estudiantiles, a sus luchas, en campos de entrenamiento para futuros políticos a diferentes puestos estatales o nacionales. Varias personas de la vida pública, política y gubernamental, emanaron de estas sedes y empezaron sus carreras como líderes estudiantiles.

Los movimientos estudiantiles y la historia de la autonomía universitaria no se pueden entender sin la cuna de estos líderes estudiantiles y las universidades populares. Con la globalización, cuando la política neoliberal planea el futuro de todas las instituciones de educación del mundo, se encuentran paralelismos entre las grandes universidades latinoamericanas y entre las demás universidades del mundo que muestran las coincidencias de la enseñanza latina y su impacto en la sociedad, impacto que también relaciona la empleabilidad de los individuos.

3.3 Universidades Públicas Federales

En la República Mexicana se concentra el sistema educativo y subsistema de las instituciones de educación superior. Estas instituciones, además de las funciones de docencia que ejercen, cuentan con un amplio rango de programas y proyectos de investigación (diseño, generación y aplicación innovadora del conocimiento), y de extensión de servicios y de difusión de la cultura.

Las grandes ramas del sistema educativo mexicano se dividen en el magisterio, a través de la red de escuelas normales, en la educación tecnológica, mediante la red de tecnológicos principalmente y la sección de universidades.

En la página de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal se enlistan las siguientes instituciones de Educación Superior:

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN)
- Universidad Autónoma de Chapingo (UACH)
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia de México (UnADM)
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
- El Colegio de México (COLMEX)
- Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
- Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI)

3.4 Universidades Públicas Estatales

Las universidades públicas estatales son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados (OPD). Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura igual que las anteriores.

Esta lista comprende las siguientes instituciones que también se describe en la página de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno de la República Mexicana donde se encuentra ubicada la Universidad Veracruzana, motivo y población objetivo de este estudio doctoral:

- Universidad Autónoma de Aguascalientes
- Universidad Autónoma de Baja California
- Universidad Autónoma de Baja California Sur
- Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- Universidad Autónoma de Campeche
- Universidad Autónoma del Carmen
- Universidad Autónoma de Coahuila

- Universidad de Colima
- Universidad Autónoma de Chiapas
- Universidad Autónoma de Chihuahua
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
- Universidad Juárez del Estado de Durango
- Universidad de Guanajuato
- Universidad Autónoma de Guerrero
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
- Universidad de Guadalajara
- Universidad Autónoma del Estado de México
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- Universidad Autónoma de Nayarit
- Universidad Autónoma de Nuevo León
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
- Universidad Autónoma de Querétaro
- Universidad de Quintana Roo
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Universidad Autónoma de Sinaloa
- Universidad de Sonora
- Instituto Tecnológico de Sonora
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Universidad Autónoma de Tamaulipas

- Universidad Autónoma de Tlaxcala
- **Universidad Veracruzana**
- Universidad Autónoma de Yucatán
- Universidad Autónoma de Zacatecas

También hay una clasificación por Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario, Universidades Politécnicas, Universidades Tecnológicas, Universidades Interculturales (incluso aquí también tiene un apartado la Universidad Veracruzana Intercultural: UVI), Universidades Populares, Centros Públicos de Investigación, y muchos otros particulares.

La presente investigación analiza el comportamiento de los egresados universitarios de nivel licenciatura de la Universidad Veracruzana. El perfil universitario estudiado corresponde a un estudiante que egresó de la Universidad Veracruzana en el período comprendido entre el 2015 y el 2019.

Como medida complementaria y de enfoque cualitativo, se realizó también un estudio complementario con los egresados universitarios que recibieron una beca en alguna ocasión de parte del Programa de “Adopte un Becario” que opera la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. Este análisis se detallará en la sección de anexos y servirá de referencia para las conclusiones finales.

3.5 Universidad Veracruzana

La Universidad Veracruzana (UV) fue fundada en 1944 y adquiere su autonomía en 1996. Se ubica en el estado de Veracruz situado en el Golfo de México. Cuenta con cinco sedes regionales: Xalapa, Veracruz, Orizaba-Córdoba, Poza Rica-Tuxpan y Coatzacoalcos-Minatitlán, con presencia en 27 municipios. Por su matrícula se ubica entre las cinco universidades públicas estatales de educación superior más grandes de México. (Universidad Veracruzana, 2022)

En los últimos años, “su cobertura a nivel estatal atiende el 25% de la matrícula en educación superior, el 9% de jóvenes de 18 a 22 años y 16% de absorción de egresados de educación media superior” (<https://www.uv.mx/universidad/presentacion/>).

La Universidad atiende una matrícula superior a los 80 mil estudiantes. En educación formal ofrece más de 300 programas educativos de nivel técnico, técnico superior universitario, licenciatura y posgrado; y en educación no formal cuenta con una extensa gama de cursos para el aprendizaje de diferentes idiomas, talleres de arte, de música y los dirigidos a estudiantes extranjeros. Su oferta educativa cubre todas las áreas del conocimiento, organizadas en seis áreas académicas: Artes, Ciencias Biológico-Agropecuarias, Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades y Técnica. (Universidad Veracruzana, 2022).

La Universidad Veracruzana Intercultural (UVI) forma parte del claustro universitario, siendo la única con esta característica a nivel nacional. Esta sección es una de las características académicas de la UV.

Un porcentaje alto de la matrícula de técnico superior universitaria y licenciatura, es atendida en programas educativos de calidad reconocida. La UV también se distingue por su labor editorial, artística, cultural, deportiva, investigación y vinculación; en materia de internacionalización e interculturalidad, mantiene lazos de cooperación y vinculación, y promueve la colaboración interna y externa en el ámbito local, regional, nacional e internacional. Se caracteriza por su visión humanista y espíritu de justicia social. Especialmente con la administración rectoral actual.

En la UV se practican cotidianamente los valores y principios como son: dignidad, igualdad, no discriminación, responsabilidad, solidaridad, democracia, respeto, honestidad y equidad. Sus motivos principales son los de conservar, crear y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad, con criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social, está comprometida con la transparencia y rendición de cuentas; implementa políticas de desarrollo sustentable e innovación en la perspectiva de contribuir al logro de una sociedad más productiva, justa y segura.

El quehacer universitario se desarrolla principalmente a través de: 77 facultades, el Sistema de Enseñanza Abierta, 26 Institutos de Investigación, 17 Centros de Investigación, el Programa de Estudios de Cambio Climático, el Museo de Antropología de Xalapa, 18 observatorios, el Hospital Veterinario para Grandes Especies, el Museo de Antropología de Xalapa, el Complejo Cultural Tlaqná, ocho Talleres Libres de Arte, dos Centros de Iniciación Musical Infantil, la Galería de Arte, 17 Centros de Idiomas y de Autoacceso, el Departamento de Lenguas Extranjeras, la Escuela para Estudiantes Extranjeros, seis Unidades de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI), 48 Bibliotecas, la Biblioteca Virtual, cinco sedes de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI), siete Casas de la universidad, 22 Brigadas universitarias, el Centro de Estudios en Salud, la Clínica Universitaria de Salud Reproductiva y Sexual, y el Centro de Atención para el Cáncer. (Universidad Veracruzana, 2022).

“Actualmente, la Universidad es dirigida por el Rector Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez, por el periodo de cuatro años, que abarca de septiembre de 2021 a agosto de 2025” (Universidad Veracruzana, 2022).

En el sitio principal de la UV se destaca la numeraria principal de egresados, que es el motivo principal de esta investigación doctoral. El número de personas que egresan de la Universidad Veracruzana es significativo con relación a las diferentes opciones de salida universitarias. El número de egresados de nivel licenciatura del período 2018-2019, por ejemplo, fue de 5,926 personas en la modalidad escolarizada, 639 en la modalidad abierta, 5 en educación a distancia, 14 en modalidad virtual, 40 en la universidad intercultural y 141 del nivel técnico superior universitario (TSU). Dando un total de 6,765 en las cinco regiones universitarias UV. De estas 6,765 personas, 3,838 son mujeres (57%).

Los egresados surgen de diferentes áreas académicas. La que tiene mayor participación de egreso es el Área Académica Económico-Administrativa con el 25.80%. La de Ciencias de la Salud

representa el 24.16%, el Área Académica Técnica es de 23.30%, Humanidades 18.68%, Biológico-Agropecuarias 6.56%, y Artes 1.64%.

Ahora bien, de cada área académica se pueden desprender las más recurrentes y donde están emergiendo más personas. En el caso de la Universidad Veracruzana las carreras con mayor índice de egresados son: Ingeniería Civil con 260 personas, Ingeniería Química con 238 personas, Contaduría 452 personas, Administración 378, Pedagogía 280 personas, Cirujano Dentista 256 personas, Enfermería 386 personas, Psicología 190, Médico Cirujano 340 personas, Ingeniería en Agronomía 129 y Médico Veterinario Zootecnista 119. Es interesante analizar que, en la carrera de Derecho, en el sistema escolarizado, egresaron menos personas que en el Sistema de Enseñanza Abierta (SEA). En el sistema escolarizado egresaron 174 y en el SEA 243 personas.

Otro dato importante es el número de personas tituladas. No es lo mismo egresar, que titularse. No es lo mismo terminar el ciclo académico que aprobar el examen profesional y obtener el título y la cédula profesional para poder ejercer su profesión. En el caso de la Universidad Veracruzana en el ciclo 2018-2019 se titularon 8,764 en la modalidad escolarizada de un total titulado de 10,030 personas de todos los programas. De estas 10,030 personas, 5,661 son mujeres (56%).

Esta investigación se centra en personas “egresadas”, independientemente si están o no tituladas.

Del universo de egresados de nivel licenciatura de la Universidad Veracruzana, existe una subpoblación que recibió en alguna ocasión una beca del Programa “Adopte un Becario” de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. (FUV) para costear sus estudios, su manutención y/o sus insumos básicos para continuar estudiando hasta titularse. La beca que otorga la FUV se obtiene de la red de donantes que los Comités Regionales de Becas consiguen en la sociedad en general, exalumnos y comunidad universitaria UV. La investigación particular solo se centró solamente en las regiones de Xalapa y Veracruz, siendo sus egresados: 2,590 y 1,488 personas respectivamente en total y 320 los que recibieron algún apoyo de parte de la Fundación UV. Con estas cifras, los egresados becarios de estas dos regiones representan el 21.20% para la Región de Veracruz y el 41.84% para la Región de Xalapa.

3.6 Universidad Veracruzana Campus Coatzacoalcos

La Universidad Veracruzana tiene pocos estudios que reflejen la actividad del egresado con su entorno laboral. Sin embargo, hay unos artículos de la Región de Coahuila que aportan gran valor sobre el tema.

En el artículo denominado “Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el sur de México” publicado en la Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas, se señala el objetivo de diagnosticar la situación laboral de los egresados de las generaciones 2014 a 2019 de la Licenciatura en Administración, adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la UV campus Coahuila.

Los resultados más relevantes de los egresados de la Licenciatura en Administración muestran que las características del primer empleo en el que tuvieron la oportunidad de trabajar, por primera vez, el 83% buscó un empleo remunerado al concluir los estudios universitarios; 9% siguieron en el mismo empleo que tenían durante la universidad; 5% buscaron empleo, pero no lo encontraron; el restante 3%, no buscó empleo por diversas razones, entre otras: constituyeron una empresa, despacho, negocio u organización o se dedicaron al cuidado de los hijos o la familia.

Además, el 68% consiguió empleo en menos de seis meses; el 16% de 6 a 9 meses; el 6% de 9 meses a 1 año. Asimismo, del total de participantes que consiguieron empleo, el 46% de los egresados de Administración lo consiguieron de forma exitosa. Sin embargo, el 54% tuvo dificultades debido a la escasa experiencia laboral (70%); ofertas de trabajo poco atractivas (24%), o por la falta de título y/o cédula profesional (4%).

Para el 35% 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 34%; en tercer lugar se ubica la aprobación de exámenes de selección con un 26%. (Sánchez-Leyva, Sánchez-Zeferino, & Zapata-Lara, 2020).

En este artículo de Sánchez-Leyva, Sánchez-Zeferino y Zapata-Lara. Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el sur de México se reveló que la mayoría de los egresados cuentan con una experiencia laboral de 1 a 5 años puesto que algunos ya se encontraban laborando mientras cursaban el nivel medio superior o la licenciatura; se puede observar que no se necesita contar con una carrera profesional para obtener un empleo, sin embargo, contar con un título profesional es de gran ayuda para posicionarse en un buen empleo u obtener mayores oportunidades en el mercado laboral.

Los egresados calificaron la formación profesional que recibieron en la Facultad de Contaduría y Administración de la UV y hacen referencia que fue excelente ya que están bien preparados en comparación a otros egresados de otras instituciones educativas, por lo que esto les aporta grandes oportunidades en el campo laboral; asimismo, destacan haber contado con un buen equipamiento tecnológico, el contenido del plan de estudios, docentes con experiencia y actualizados en el área, y desarrollo de habilidades básicas para el mercado laboral.

De manera similar se publicaron estudios sobre la Situación ocupacional de egresados de la licenciatura en Contaduría en México”, por los mismos autores, pero publicado para el Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador (CIDE) en el libro Contribuciones Interdisciplinarias en el Escenario de la Gerencia Social donde se reflejan resultados parecidos.

CAPÍTULO 4. DESARROLLO METODOLÓGICO

Esta investigación lleva un desarrollo metodológico mixto con un enfoque cualitativo preponderantemente para analizar la empleabilidad con respecto a sus factores que la inciden, como los conocimientos, habilidades, recomendaciones, documentación curricular, entrevistas laborales, y/o contexto entre lo más común utilizado. La mejor identificación de estos elementos producirá certeza de lo que es más utilizado por los egresados para conseguir empleabilidad.

El capítulo aborda los elementos metodológicos considerados relevantes para la implementación del proyecto de investigación, de acuerdo con lo señalado en el capítulo 1 de este documento, por lo que se inicia describiendo las variables en estudio tanto en su conceptualización como en su operacionalización; para posteriormente comentar acerca de las técnicas e instrumento usados para obtener la información de la población y muestra seleccionados y terminar con la narrativa del procedimiento que se siguió tanto para la obtención de información, como para el análisis e interpretación de la misma.

4.1 Variables en estudio

Al ser un estudio descriptivo que busca encontrar los factores que inciden en la empleabilidad, la única variable es la “Empleabilidad” que se define como la habilidad para obtener y conservar un empleo. Capacidades en potencia para el logro de un empleo.

“Su origen es la palabra inglesa *employability* que surgió por la fusión de dos palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad). La definición literal de dicho término es la habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos-Ríos, 2003).

4.1.1 Operacional o definición operacional

“Una definición operacional recoge datos respecto de una variable. Además, articula los procesos o acciones de un concepto que son necesarios para identificar ejemplos de éste” (Reguant-Alvarez & Martínez-Olmo, 2014).

En este estudio de investigación doctoral se avoca al proceso para desglosar la empleabilidad en sus diferentes dimensiones, categorías y reactivos. La colección de datos se realizó mediante un instrumento diseñado exprofeso para esta población objetivo que capta

información de los egresados universitarios del último período de cinco años previos al año que dio arranque a la Pandemia Sars Cov2 y que se aborda su construcción en extenso en el capítulo de desarrollo metodológico, apartado 4.2.1.

4.1.2 Categorías o dimensiones

Varios autores relacionan la empleabilidad con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta Juan Vicente García Manjón (García-Manjón, 2018), son valoradas en el mercado laboral. En otras palabras, “el común denominador de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Kohler, 2004). La socialización primaria y secundaria que mencionan (Berger & Luckmann, 1966) forman parte de la concreción de objetivos de los individuos. Y, por lo tanto, son también categorías que deben considerarse en la búsqueda de empleo.

Fundipe (1999) establece que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, que debe asumir el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades. (Formichella & London, 2013).

Del análisis de teorías diversas, y las propias de observación directa, se enlistan estas 7 dimensiones o categorías que se presentan a continuación:

- I. Preparación Académica
- II. Estímulos económicos y / o becas
- III. Habilidades
- IV. Documentación y Entrevista
- V. Recomendaciones
- VI. Edad, Género y Experiencia
- VII. Contexto socio económico

La primera categoría de **preparación académica** se asocia al “**conocimiento**”. En la parte racional, se tiene muchas formas de obtener información útil del mundo que nos rodea. El conocimiento es una búsqueda constante de los humanos desde el principio de los tiempos. Sin embargo, la búsqueda de información que nos permite comprender el mundo y hacer inferencias a partir de dichos datos ha provocado que se generen distintos tipos de conocimiento. El conocimiento relacionado con las experiencias, sensaciones y las reflexiones que se asocian al razonamiento y el aprendizaje.

A través del conocimiento los individuos pueden reconocer el contexto donde se encuentran y desenvuelven, tras realizar diversas interpretaciones y análisis de todo aquello que se experimenta y se siente. Platón fue uno de los primeros filósofos y pensadores en considerar que el conocimiento es lo realmente verdadero. (Segundo-Espínola, 2017).

Más tarde aparecieron otros pensadores que siguieron investigando acerca del conocimiento, su origen y validez, entre ellos Immanuel Kant, quien hizo énfasis en la importancia del estudio de la epistemología, que es la rama de la filosofía que estudia el conocimiento científico, su naturaleza, su alcance, sus fundamentos y sus métodos.

Asimismo, el conocimiento lleva implícito un proceso cognitivo que se desarrolla a medida que obtenemos más información.

Existen muchas clasificaciones del conocimiento y según el autor, el conocimiento lo clasifican en diferentes tipos.

Para fines de este estudio, los tipos de conocimientos se pueden clasificar en 3:

- Teóricos. - Aquellos que implican una interpretación de la realidad, derivados de la comunicación de terceros, o sea, de experiencias directas que no hemos tenido, pero nos han referido. Por ejemplo, los conocimientos científicos, filosóficos o las creencias.
- Empíricos. - Aquellos que obtenemos directamente de la experiencia del universo, y que constituyen el marco básico de “reglas” de entendimiento de cómo opera el mundo en que vivimos. Por ejemplo, el conocimiento espacial, abstracto y vinculado con las percepciones.

- Prácticos. - Aquellos que apuntan a obtener un fin o realizar una acción, y que nos sirven para modelar la conducta. Por ejemplo, los conocimientos técnicos, éticos o políticos.

En esta categoría se agruparán todos los conceptos que se relacionan al aprendizaje logrado en la escuela, en la universidad. Aquí vendrán los conocimientos técnicos, la manera como vincula la universidad al egresado con la sociedad, la forma como se aplica el conocimiento a la práctica, el aprovechamiento académico, el conocimiento en idiomas, entre los más conocidos. (Castillero-Mimenza, 2017).

La siguiente categoría se relaciona a los **estímulos económicos y becas**. Los egresados universitarios mientras estuvieron estudiando pudieron acceder a estímulos económicos para continuar estudiando o a becas específicas: culturales, deportivas, de excelencia, de manutención, públicas, privadas o científicas que sirvieron para un determinado fin académico. Esta categoría explora si la beca o estímulo económico es un factor importante para conseguir empleabilidad.

La tercera categoría es una de las más amplias que agrupan **habilidades y destrezas**. Según la Real Academia Española, “se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada” (Real Academia Española). De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.

Según la Organización Mundial de la Salud, el desarrollo humano se da en base a la aparición y dominio de un número determinado de habilidades humanas:

- Autoconocimiento.
- Empatía.
- Toma de decisiones.
- Pensamiento creativo.
- Pensamiento crítico.

- Manejo de problemas y conflictos.
- Manejo de emociones.

Las habilidades se clasifican de acuerdo con el área específica o al tipo de actividad que involucran, por ejemplo:

- Habilidades cognitivas. Aquellas que involucran los procesos mentales, como la memoria, la rapidez del pensamiento, la deducción lógica o el manejo de lenguajes formales (matemática, por ejemplo).
- Habilidades sociales. Aquellas que involucran el trato con los demás o la comunicación con otros individuos, tales como el liderazgo, la empatía, el convencimiento, etc.
- Habilidades físicas. Aquellas que requieren de un manejo coordinado del cuerpo y sus extremidades, como en los deportes, el baile, la acrobacia o cualquier otra actividad física semejante. (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Por lo tanto, en esta categoría se agrupan las habilidades culturales, deportivas, emocionales, de hablar en público, de relacionarse con los demás, entre las más significativas.

La cuarta categoría consta de **documentación y entrevista de trabajo**. La documentación que el egresado universitario presenta en las diferentes solicitudes de trabajo abarca la información curricular, las evidencias de lo que se presenta en el *Curriculum Vitae*.

Todo esto se presenta en forma y fondo en las ferias de empleo, reclutadores y entrevistadores de empleo. Un documento representa la parte verbal escrita, pero se complementa con la entrevista de trabajo que muestra la parte no verbal, presencia y comportamiento para comunicar o transmitir lo que se sabe, se tiene o se domina.

La quinta categoría representa las **recomendaciones**. En esta sección viene la manera como se puede referir o recomendar al egresado universitario. Abarca a las personas cercanas como la

familia y amigos, y los(as) que pueden recomendar por su desempeño en otros trabajos, en la escuela o en el entorno.

La sexta dimensión agrupa a tres grandes temáticas: la **edad**, el **género** y la **experiencia**. Aunque son independientes entre sí, se agruparon por practicidad en esta sexta dimensión y a criterio propio. La “edad” se integra en esta dimensión como el factor que representa la juventud, adultez o vejez y si este elemento es determinante para facilitar o entorpecer la empleabilidad. El estudio de la variable “género” se asocia a la detección de incidencia en la empleabilidad si la búsqueda proviene del género masculino, femenino u otra clasificación. Por último, la experiencia se integra en esta sexta categoría para explorar si el egresado universitario cuenta con el conocimiento práctico para resolver problemas, *expertise* necesario para combinar conocimientos y habilidades en la consecución de logros. En otras palabras, si la experiencia del egresado aporta valor o no, para la empleabilidad. Parafraseando al Dr. Rafael Rufino Díaz Sobac en una de sus cátedras impartidas a doctorantes del doctorado de Alta Dirección de Organizaciones del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA) de la Universidad Veracruzana, durante el segundo semestre del 2022 (Díaz-Sobac, 2022) y en la experiencia educativa de Organizaciones basadas en Competencias: “la experiencia no llega con el tiempo, llega con la preparación. Es el tiempo, la voluntad de aprender y de aplicar tus conocimientos lo que conforma la experiencia: Finalmente, es una decisión tenerla y ejercerla”.

La séptima categoría agrupa todo lo externo y lo sintetiza en **contexto socio económico** local, regional, estatal, nacional e internacional. El vaivén económico puede o no afectar o incidir en la empleabilidad. Es aquí donde se concentra el estudio.

4.1.3 Indicador

La empleabilidad *per se*, se da o no se da, por lo tanto, propone un modelo dicotómico: se tiene o no se tiene empleo. Pero el índice de empleabilidad de acuerdo con varios autores se construye con varios factores.

4.1.4 Nivel de medición

El nivel de medición de la empleabilidad estará regido por el nivel “Ordinal” para medir la intensidad del atributo. Su escala irá en el rango de “no tener empleo” a “tener empleo” y en ese rango irán las posibilidades de obtenerlo.

Por lo tanto, se tendrán escalas que van desde la total insatisfacción a la total satisfacción. La mediana ayudará a describir la tendencia central.

Se podrán utilizar coeficientes complementarios para pruebas no paramétricas.

4.1.5 Unidad de medida

Mixta: en grados de satisfacción (poco, regular, mucho), en calificaciones (excelente, regular, insuficiente), en grado de acuerdo (si y no) o (desacuerdo, en acuerdo, muy de acuerdo).

4.1.6 Ítems (Reactivos)

Los reactivos se fueron desglosando poco a poco para dar pie a la construcción de un instrumento de medición de los factores de la empleabilidad. De las categorías mencionadas en el apartado 4.1.2. se desprendieron 24 reactivos o ítems en adición a las preguntas del perfil del egresado. Estos reactivos se pueden conocer en la sección de anexos con los instrumentos piloteados y el definitivo. A continuación, se muestra una tabla con el desglose de las categorías y reactivos:

Tabla 2. Categorías y Reactivos

Categorías y reactivos	
Categoría	Reactivo
Conocimientos	CoPreparación.- preparación académica.
	CoPromedio.- promedio académico.
	CoEstudiarUV.- influencia de la universidad.
	CoTécnico.- especialización.
	Coldiomas.- conocimientos en idiomas.
	CoVinculación.- vinculación universitaria.
	CoAlineación.- alineación de los estudios con el empleo.
Becas	Becas.- estímulos económicos.
Habilidades	HDeportivas.- deportivas.

	HCulturales.- culturales
	HEmocionales.- emocionales.
	HTecnológicas.- tecnológicas.
	HHablarPúblico.- hablar en público.
	HRelacionarte.- relacionarte con los demás.
Información Curricular	CVDocumentos.- documentación curricular.
	CVEntrevistas.- preparación en la entrevista.
Referencias	RPersonales.- recomendaciones personales.
	RFamiliares.- recomendaciones familiares.
	RConocidos.- recomendaciones de conocidos(as).
Varios	VariosEdad.- edad cronológica.
	VariosGénero.- género.
	VariosExperiencia.- experiencia.
Contexto	ContextoNacional.- contexto mexicano.
	ContextoEstatatal.- contexto veracruzano

Fuente: Elaboración propia

4.2 Técnicas e instrumentos de investigación

El instrumento es algo palpable; se emplea para medir o registrar datos, como por ejemplo en este estudio de investigación doctoral mediante un cuestionario. Su técnica comprende los pasos para recaudar datos de manera ordenada y lógica. Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado.

Algunas técnicas empleadas en este estudio que se irán mostrando son la observación, el interrogatorio, formulación de preguntas y entrevistas.

4.2.1 Instrumento de medición de la empleabilidad para egresados de nivel licenciatura

En la actualidad hay pocos instrumentos que capten datos de los egresados universitarios para saber sobre los elementos que utilizaron para concretar algún empleo, mantenerlo o mejorarlo. Por lo tanto, se realiza un instrumento exprofeso para capturar la información de los egresados a través de una técnica de la aplicación de un cuestionario.

El instrumento sirve para medir los factores que inciden en la empleabilidad en los egresados de una carrera universitaria de nivel licenciatura.

El instrumento se diseñó en tres partes: La primera sección contempla las preguntas relacionadas a los datos a) generales, b) académicos, c) económicos, y d) de empleabilidad. Esta información permite generar una base de datos para contextualizar al grupo encuestado. Su procesamiento se realiza mediante estadística descriptiva.

La segunda parte capta la parte central de la investigación, ocupando la escala de *Likert* para conocer los factores que incidieron en la empleabilidad del egresado. Se estructuró en siete bloques que representan las dimensiones de la investigación: el primer bloque es para captar la información académica; el segundo obtiene la información de becas; el tercero es para conseguir las habilidades; el cuarto procesa la información documental y entrevista(s) de empleo(s); el quinto capta las recomendaciones y referencias; el sexto obtiene la edad, género y experiencia, y el séptimo se enfoca al contexto socio económico.

La tercera sección cierra el instrumento referido con preguntas abiertas para obtener la información aislada o específica de los factores no contemplados. Contempla solo dos preguntas abiertas: la primera pregunta capta los factores no contemplados en el instrumento y la segunda obtiene los comentarios generales del (de la) encuestado(a).

El resultado final servirá para conocer los factores que incidieron al conseguir un empleo y la jerarquía de ellos para priorizar los más importantes de los menos relevantes.

Para comprobar la validez y confiabilidad del instrumento, se llevaron a cabo dos pruebas piloto, en la primera prueba piloto, se diseñaron 23 preguntas que fueron analizadas estadísticamente con el coeficiente *Alfa de Cronbach* con 16 encuestados, obteniendo una fiabilidad de 0.671. Con la retroalimentación de los encuestados y precisión del instrumento se generó 1 pregunta adicional que complementó el estudio y se pulieron los textos de algunas secciones para su mejor comprensión.

La segunda prueba piloto, se realizó con 33 encuestados y 24 preguntas que arrojaron un coeficiente *Alfa de Cronbach* de 0.773, mejorando la confiabilidad del instrumento.

En la sección de anexos se puede apreciar el desglose de las tres secciones y sus preguntas correspondientes.

4.2.2 Validez y Confiabilidad del instrumento

El objetivo del “Instrumento de medición de factores de empleabilidad para egresados universitarios” es captar las experiencias exitosas de los egresados universitarios al conseguir un (unos) empleo(s). No se remite a un solo factor de éxito, sino a un conjunto de factores que incidieron a la empleabilidad.

El instrumento se divide en dos grandes áreas. La primera es la que capta la información general y estadística del individuo. Son preguntas concretas para conocer edad, género, años de haber egresado, etc. La segunda parte se desarrolló en un primer intento con 23 preguntas y en el segundo con 24 interrogantes, utilizando una escala de *Likert*ⁱ y con 4 posibilidades c/u para que el encuestado señale en función de su propia experiencia lo que ocupó exitosamente para conseguir empleo. En la escala de *Likert* se estandarizó el número de opciones en cuatro alternativas. La primera opción se presenta como “_____ **en nada**” que significa que no contribuyó en su empleabilidad y se procesa como “1”. La segunda alternativa es “_____ **en poco**” que representa una contribución baja y se procesa como “2”. La tercera opción consiste en “_____ **regular**” que significa que dicho factor contribuyó de manera regular y se procesa como “3”. Y finalmente la cuarta opción se califica “_____ **en mucho**” que significa que dicho factor contribuyó bastante al conseguir empleo y se procesa como “4”. De este planteamiento se desprende que entre más veces aparezca el “4”, se tendrá al factor más incidente.

Al procesar la información del **primer plan piloto** final se pudieron compilar 16 encuestas válidas. Utilizando el programa estadístico informático *IBM SSPS Statistics*ⁱⁱ se obtuvieron los siguientes resultados. Se procesaron 16 expedientes y ninguno se excluyó:

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

Confiabilidad. –

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el método denominado “fiabilidad del *Alfa de Cronbach*” que es una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los *ítems* es dicotómica o tiene más de dos valores, como por ejemplo en una escala de actitudes con respuesta de tipo *Likert*. (Aiken, 2003) y (Cortina, 1993).

Una vez que se calcula la fiabilidad de un instrumento y se obtiene un valor numérico asignado a ese índice de fiabilidad, el siguiente paso es dar significado a ese valor.

“La fiabilidad se expresa mediante un número decimal positivo que oscila entre 0,00 y 1,00, desde una falta de fiabilidad hasta una fiabilidad perfecta” (Castañeda, 2010). Con estas 16 encuestas de 23 reactivos estandarizados a 4 opciones (escala de *Likert*) se generó una fiabilidad de 0.636 en el primer intento (Plan Piloto #1):

Tabla 4. Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbachiii	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.636	.577	23

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

En el Anexo 1 se detalla el instrumento inicial de 23 preguntas. Estas preguntas se codificaron numéricamente para procesar la estadística descriptiva de una forma cuantitativa. La respuesta con el texto “nunca” se le asignó el número cero, mientras que, si el texto de respuesta correspondía a “mucho”, se le asociaría el número cuatro. La media refleja hacia dónde se mueve el promedio de las respuestas procesadas. Entre más cercano a “4” la pregunta es importante como factor de empleabilidad. Entre más cercano al “0”, la pregunta no aporta valor como factor de empleabilidad. La desviación estándar nos muestra que tan errático es el valor que contestaron los encuestados con respecto a un factor. Si hay poca dispersión, la desviación estándar tenderá a cero, significando que un gran número de personas califican igual al factor. En el procesamiento de la información, de las 23 preguntas, la pregunta #4 es la de menor dispersión, mientras que la #3 es

la de mayor dispersión. Las preguntas #1 y #4 son las de mayor relevancia como factor que influye en la empleabilidad como se puede apreciar en la tabla “Estadísticas de elemento”:

Tabla 5. Estadísticas de Elemento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3.88	.500	16
VAR00002	1.81	1.047	16
VAR00003	2.75	1.438	16
VAR00004	3.88	.342	16
VAR00005	2.38	1.147	16
VAR00006	2.31	1.302	16
VAR00007	3.50	.894	16
VAR00008	1.19	1.276	16
VAR00009	1.25	.577	16
VAR00010	2.38	1.204	16
VAR00011	3.50	.516	16
VAR00012	3.69	.602	16
VAR00013	3.19	1.109	16
VAR00014	3.50	.730	16
VAR00015	3.44	.814	16
VAR00016	3.75	.447	16
VAR00017	3.06	1.181	16
VAR00018	1.75	1.125	16
VAR00019	2.63	1.204	16
VAR00020	2.75	1.065	16
VAR00021	1.88	1.025	16
VAR00022	2.56	1.209	16
VAR00023	2.44	1.365	16

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Las medias, varianzas, covarianzas y correlaciones entre los elementos procesados se muestran en la tabla “Estadísticas de elementos de resumen”.

Tabla 6. Estadísticas de Elementos de Resumen.

Estadísticas de elementos de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elemento
Medias de elemento	2.758	1.188	3.875	2.688	3.263	.673	23
Varianzas de elemento	1.027	.117	2.067	1.950	17.714	.342	23
Covarianzas entre elementos	.073	-.796	1.538	2.333	-1.932	.127	23
Correlaciones entre elementos	.056	-.645	.947	1.592	-1.467	.112	23

Tabla 7. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59.56	60.263	-.015	.	.641
VAR00002	61.63	53.450	.382	.	.606
VAR00003	60.69	58.896	-.026	.	.664
VAR00004	59.56	61.329	-.196	.	.646
VAR00005	61.06	49.129	.619	.	.572
VAR00006	61.13	62.383	-.179	.	.679
VAR00007	59.94	64.196	-.321	.	.675
VAR00008	62.25	49.400	.522	.	.581
VAR00009	62.19	58.429	.185	.	.630
VAR00010	61.06	55.263	.206	.	.627
VAR00011	59.94	63.129	-.366	.	.660
VAR00012	59.75	61.400	-.145	.	.651
VAR00013	60.25	50.200	.571	.	.580
VAR00014	59.94	53.663	.579	.	.597
VAR00015	60.00	57.333	.195	.	.628
VAR00016	59.69	58.496	.249	.	.628
VAR00017	60.38	54.517	.257	.	.620
VAR00018	61.69	60.496	-.078	.	.660
VAR00019	60.81	58.429	.028	.	.650
VAR00020	60.69	58.763	.031	.	.647
VAR00021	61.56	48.396	.768	.	.559
VAR00022	60.88	47.317	.698	.	.557
VAR00023	61.00	47.067	.612	.	.563

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Después de realizar el primer plan piloto y tener una retroalimentación del contenido de las preguntas, se afinó el instrumento dejándolo en 24 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas. Se vio pertinente agregar un par de preguntas al cuestionario. El instrumento final se puede apreciar en el [Anexo 2](#). El instrumento en esta prueba dos arrojó mejores resultados, con mejor confiabilidad y con mayor representatividad.

Para procesar la información del Plan Piloto “2”, capturada de 33 encuestas se utilizó el *software* ofimático *Microsoft Office Excel* obteniendo los siguientes indicadores y desglosados en el [Anexo 3](#):

- El promedio de edad de los encuestados fue de 37.7 años.
- 1/3 de los encuestados fue del género masculino, mientras que 2/3 del femenino.
- El rango de edad comprendió de 22 a 60 años.
- 23 personas egresaron antes del año 2015, 4 después del 2019 y el resto en el rango estudiado: 2015 a 2019.
- 27 personas fueron de la región de Xalapa, pero también participaron otras regiones de Veracruz y 2 de otros Estados.
- 22 personas estuvieron en el rango de calificaciones de 7.5 a 9.0 (escala 0-10).
- 14 personas recibieron algún tipo de beca mientras estudiaron su carrera con un promedio de 3.4 semestres apoyados.

Validez. – “Anteriormente se analizaban tres tipos de validez: de contenido, de constructo y de criterio; la de criterio a su vez se dividía en concurrente y predictiva” (Cronbach & Meehl, 1955). Posteriormente, a finales del siglo XX, una nueva referencia de validez fue propuesta y aceptada por las principales organizaciones de evaluación educativa y pruebas psicológicas como la American Educational Research Association (2018), incorporando el concepto integral de validez de constructo, que establece que, “para determinar el grado de validez de los usos e interpretaciones de los resultados de una evaluación, se deben proporcionar un conjunto de elementos que lo demuestren” (Downing, 2003). Este esquema propone los siguientes elementos como cinco fuentes de evidencia de validez (Downing, 2003) y (Messick, 1989):

1. Evidencia basada en el contenido de la prueba. El contenido de la prueba alude a los conocimientos que evalúa; por ejemplo, en el caso de este instrumento de medición de factores de empleabilidad para egresados universitarios son los relacionados con las categorías e ítems que ya se diseñaron, como los conocimientos y habilidades, y como las becas y el contexto. Es decir, todas las áreas que abarca el egresado universitario para emplearse.
2. Evidencia basada en los procesos de respuesta. Cada participante del estudio responde a cada ítem integrando los conocimientos que se indagan y no tratando de adivinar la respuesta correcta. En el caso de este instrumento, el egresado no solo se remite a la pregunta cerrada, sino tiene oportunidad de expresarse en las preguntas abiertas del final del instrumento. Asimismo, se robustece la instrucción del llenado al principio del instrumento, minimizando los errores de interpretación.
3. Evidencia basada en la estructura interna. “La estructura interna presenta tres características básicas: dimensionalidad, funcionamiento diferencial y confiabilidad” (Ríos, 2014) y (Wells, 2014). En este instrumento de medición de factores que inciden en la empleabilidad de egresados universitarios, primero se captan datos estadísticos descriptivos y posteriormente se preguntan factores utilizados con la misma dimensión de respuesta: escala *Likert* de 4 opciones, no dejando un sesgo por contar con una dimensión distinta. En la parte descriptiva se realiza la pregunta de diferenciación por género, edad, región, fecha de egreso, entre las más representativas para procesar la diferencia en la respuesta. La confiabilidad se aborda a través del índice de fiabilidad de Cronbach explicado más adelante.
4. Evidencia basada en las relaciones con otras variables. Los ítems del instrumento de medición de factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios se relacionan entre sí en algunas preguntas de la misma categoría. Por ejemplo, si un egresado ocupó la vinculación universitaria como factor incidente, se puede relacionar también con la variable de saber relacionarse con otros.

5. Evidencia basada en las consecuencias de la prueba. Las fuentes de evidencia de consecuencias de las pruebas se buscan al analizar cuáles son los impactos de los resultados en la obtención de un empleo o varios.

4.2.3 Resultados de las pruebas del Instrumento

El número de encuestados en la prueba piloto fue de 17 personas en un inicio. Sin embargo, una de ellas no había tenido ningún empleo aún, por lo que la encuesta de pregunta cerrada no fue contestada. Al eliminar este registro quedando en 16 personas que sí habían tenido algún tipo de empleo, se mejoró la fiabilidad. En esta prueba piloto, se manejaron todo tipo de egresados universitarios, siendo el rango de edad entre los 22 y 79 años, con un promedio de 41 años y una desviación estándar de 15.2. El promedio de empleos obtenidos por persona fue de 2.4 con un máximo de 7.

En los primeros hallazgos el factor que más contribuyó a la empleabilidad se detecta en la pregunta #1 y #4 con un empate de 3.9 de 4.0 ideal. Por el contrario, las preguntas con menor puntuación fueron las #8 con 1.2 y la #9 con 1.3 de 4.0 ideal.

En los hallazgos del segundo plan piloto la pregunta con mayor puntaje fue la #1, #4 y #15 con un empate de 3.5, notándose que ya se redistribuyó la variabilidad entre las preguntas. La pregunta #8 (becas) sigue siendo la más baja también con un puntaje de promedio de 1.2.

Para hacer un comparativo de las dos pruebas piloto se utilizaron las preguntas de la segunda sección del instrumento y se agruparon en 7 categorías, y al promediar las preguntas por cada una de ellas en una escala de 0 a 4, se generaron los siguientes resultados, donde 1 representó el extremo bajo y 4 el extremo alto como se aprecia en la Tabla “Resultados de las pruebas piloto y por categoría”:

Tabla 8. Resultados de las pruebas piloto y por categoría

Resultados de las pruebas piloto y por categoría			
Categoría	1er.Plan Piloto	2°.Plan Piloto	Diferencias
Preparación Académica	2.9	2.6	0.3
Estímulos económicos y/o becas	1.2	1.2	0

Habilidades	3.0	2.7	0.3
Documentación y Entrevista	3.7	3.3	0.4
Recomendaciones	2.6	2.5	0.1
Edad, Género y Experiencia	2.3	2.2	0.1
Contexto socio económico	2.5	2.1	0.4

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

4.2.4 Ventajas del instrumento

En el mercado laboral existen muy pocos instrumentos fiables que capten información sobre los factores que inciden en la empleabilidad. Al contar con un instrumento fiable e integral, se puede utilizar como una herramienta con gran potencial para procesar una gran cantidad de datos de una población de egresados universitarios, o incluso de gente que se encuentre en el sector PEA (población económicamente activa).

Con este instrumento de medición de factores de empleabilidad para egresados universitarios se encontraron los primeros acercamientos de los factores que más inciden en la empleabilidad, destacando la categoría de “Documentación y Entrevista” en primer término, la de “Habilidades” en segundo lugar y la de “Preparación Académica” en tercer lugar. Aunque la preparación académica resultó en una tercera posición, hay dos preguntas que salieron con puntuación muy alta relacionadas a la preparación y a los conocimientos técnicos.

Lo que también se halló fue que la categoría de “Estímulos y Becas” no fue significativa para conseguir empleo. Realmente sirve para estudiar, pero no para conseguir empleo. Y la segunda categoría menos contribuyente fue la de “Edad, Género y Experiencia”.

En este primer acercamiento con este instrumento (en dos momentos de aplicación “piloto”) se obtuvo una conclusión general de que la preparación académica y las habilidades representan factores importantes que se deben cultivar para generar mejores posibilidades al emplearse.

4.3 Diseño y Fundamentación del Estudio de Campo

4.3.1 Tipo de estudio (Enfoque, Alcance y Diseño)

Esta investigación está centrada en los factores que inciden en la empleabilidad de las personas que egresaron de estudios universitarios y de cualquier programa educativo. Su alcance comprende al

egresado que terminó sus estudios universitarios de una universidad pública denominada Universidad Veracruzana, ubicada en el Estado de Veracruz, México, durante el período 2015 al 2019. Como no se tienen cuantificados cuántos y cuáles factores van a resultar de la captación de datos, el enfoque del estudio es mixto con enfoque preponderantemente cualitativo, evaluando la calidad de la información y priorizando el número de apariciones de los factores al conseguir empleo. Cuando la información capturada se categorizó, se procedió a determinar los factores que inciden en mayor o menor grado en la empleabilidad. Para determinar la incidencia, se ocuparon indicadores cuantitativos para su interpretación y complementar la investigación.

El diseño de la metodología de esta investigación se enfocó en lo exploratorio (método cualitativo), ya que se estudiaron los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios. Estos factores detectados se analizaron y se agruparon en internos (intrínsecos al egresado universitario) y externos (entorno). Se determinó el grado de afectación de estos en la consecución exitosa de la empleabilidad y se determinaron los factores que más inciden. Se utilizó un enfoque correlacional de estos factores para hallar la relación que hubo entre sí. Los resultados se procesaron con indicadores cuantitativos para obtener conclusiones objetivas de los datos analizados.

4.3.2 La parte cualitativa se exploró a través de encuestas y se complementó con entrevistas profundas. Los resultados se analizaron de forma cuantitativa con la técnica correlacional multivariada. Se utilizó el método de conglomerados o *clústers* para evaluar la correlación que existe entre las variables de los egresados encuestados.

4.3.3 Número de Mediciones

Para esta investigación y después de haber validado el instrumento con dos pruebas piloto mejorando su índice de confiabilidad, se optó por aplicar el cuestionario mediante una herramienta tecnológica y virtual conocida como *Google Forms* que es un *software* de administración de encuestas que se incluye como parte del conjunto gratuito *Google Docs Editors* basado en la web que ofrece *Google*. Para ello, se adaptó la pregunta a la plataforma electrónica como se aprecia en el [Anexo 3](#) de tal forma que se pudiera enviar masivamente a diferentes correos electrónicos o que cualquier egresado universitario pudiera acceder a la liga correspondiente y llenar su encuesta de

forma libre y anónima. Sin pedirle su nombre, sino una cuenta de correo, se inició la búsqueda de prospectos que cayeran preferentemente dentro del rango de egreso de los períodos 2015 al 2019 y que hubieran egresado de la Universidad Veracruzana. Para que la muestra fuera representativa se tenía que encontrar un número mayor a los 350 cuestionarios como se detallará más adelante. La búsqueda de egresados fue un trabajo difícil porque la Universidad Veracruzana carece de una base de exalumnos confiable en sus datos de contacto, por lo que se acudió a diferentes instancias. En primer término, se pidió apoyo a la Dirección de Desarrollo Académico donde llevan un programa de exalumnos, pero solo se pudieron obtener 40 encuestas. Posteriormente se solicitó apoyo a dos Direcciones de Área Académica: la de Biológica-Agropecuaria y la Económico-Administrativa. En la primera se tuvo un repunte de otras 40 encuestas y en la segunda vinculación se logró despuntar a unas 80 encuestas más. Sin embargo, corría el tiempo y no se llegaba a la muestra representativa. Fue entonces que se pudo contactar a la Dirección de Vinculación General de la Universidad Veracruzana que a través de la Jefa de Departamento del área de Vinculación con el Sector Productivo se logró obtener una base de 725 encuestas. El proceso completo para obtener la masa crítica necesaria tardó cerca de un año. Del conjunto de encuestas, se fueron depurando los contenidos incompletos y los que excedieron el rango buscado, quedándose en una cantidad de 425 registros confiables dentro del año de egreso comprendido entre 2015 y 2019.

Es importante mencionar que dado que este trabajo de investigación inició su proceso “antes” de la declaratoria de pandemia por Sars CoV2 en México (marzo 2020), y permaneciendo a la fecha con varias restricciones de actividad presencial, se optó por encuestar al público objetivo mediante cuestionarios electrónicos. Como se menciona con antelación, y para complementar las conclusiones de este trabajo de investigación, se logró contactar a egresados que fueron beneficiados por el Programa de Becas de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C., y cuyo contacto es muy directo, cercano y fidedigno, para entrevistar mediante otra técnica exploratoria denominada “Entrevista a Profundidad” logrando una entrevista personalizada para saturar los códigos (factores que inciden en la empleabilidad) con 9 (nueve) personas. En algunos casos se tuvo una entrevista *face to face*, de manera presencial y con sana distancia. Pero en la mayoría se realizó virtualmente a través de la plataforma *Zoom* que es un programa de *software* de *videochat* desarrollado por *Zoom Video Communications*.

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población

Unidades concretas.- Egresados de educación superior de nivel licenciatura.

Criterios de inclusión.- Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), de México, fundada en 1950, el nivel superior comprende aquella educación que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes y las funciones que realizan las instituciones se refieren a la formación de recursos humanos en los distintos campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2020).

La preparación que brinda la educación superior es de tipo profesional o académica. “Se distingue entre estudios de pregrado (tecnatura), grado (licenciatura) y posgrado (especialización, maestría o doctorado), según el sistema de titulación profesional y grados académicos” (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2020). Los establecimientos de educación superior han sido tradicionalmente las universidades, pero además se consideran otros centros educacionales como institutos, escuelas profesionales o escuelas técnicas, centros de formación del profesorado, escuelas o institutos politécnicos, entre otros, adscritos a una universidad local. Es importante mencionar que este estudio de investigación se enfoca solamente a los que egresan de licenciatura. No contempla a los egresados de posgrado o de alguna especialidad. También se incluyen los casos denominados “Técnicos Superiores Universitarios” o TSU como carreras cortas específicas.

Habiendo definido el espectro general, se enfocó a cualquier programa educativo, lo que significa que se pudo contemplar la captura de datos de cualquier área académica que proporcionó la Universidad Veracruzana (UV) como *Alma Mater*. Y el egreso tuvo que darse en el rango comprendido entre los años 2015 y 2019, y de todas las regiones de la UV.

Para efecto de este estudio, se analiza la numeraria de la Universidad Veracruzana de los períodos escolares de los años 2015 al 2019 y se contempla solamente al número de personas

egresadas (no titulados). El número de personas que egresan van en el rango de 5,500 a 7,000 por cada ciclo escolar Ver Tabla IX “Egresados 2015-2020 Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Área Académica”.

Para poder realizar una muestra representativa de esta investigación doctoral sobre empleabilidad para estos períodos, se recurrió a la muestra simple y luego a la muestra por cuotas para considerar las regiones universitarias.

4.4.2 Metodología de Muestreo

Los egresados de la Universidad Veracruzana por cada ciclo escolar se muestran a continuación en este cuadro sintético que se ha agrupado por Área Académica:

Tabla 9. Egresados 2015-2020 por Área Académica.

Tabla IX. Egresados 2015-2020 Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Área Académica					
Egresados 2015-2020					
Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por <u>área académica</u>					
Incluye nivel Técnico y Técnico Superior Universitario					
Egresados	Ciclo Escolar				
Área Académica	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Artes	96	145	152	198	110
Ciencias Biológicas y Agropecuarias ¹	357	455	464	387	444
Ciencias de la Salud ²	1,263	1,466	1,678	1,602	1,663
Económico-Administrativa ³	1,510	1,739	1,763	1,711	1,819
Humanidades ³	1,035	1,155	1,238	1,189	1,132
Técnica	1,382	1,583	1,661	1,545	1,596
Total	5,643	6,543	6,956	6,632	6,764
Muestra:	360	363	364	363	364

Tomada de: Series Históricas 2011 - 2020 / Universidad Veracruzana / Secretaría de Desarrollo Institucional / Dirección de Planeación Institucional / Pág. 35

Notas:

1 Incluye Educación a Distancia.

2 Incluye nivel técnico superior universitario (TSU).

3 Incluye Sistema de Enseñanza Abierta (SEA).

En este lustro se aprecia una tendencia ascendente con un promedio de 6,508 y una desviación estándar de 508. Del 2015 al 2016, los egresados tuvieron un incremento del 16%. Al siguiente año solo subieron un 6%. Pero para el ciclo 2017 al 2018 los egresados tuvieron una

disminución con respecto al año inmediato anterior del 5%. En el último ciclo se muestra un ligero incremento del 2% con relación al ciclo inmediato anterior. Se puede notar que el Área Académica de Artes y el de Humanidades tuvieron un decremento en egresados en el último período (que ya toca unos meses del confinamiento por SARS-CoV-2).

El objetivo de una encuesta por muestreo es hacer una inferencia acerca de la población con base en la información contenida en una muestra. En el estudio que se describe se requiere implementar encuestas a egresados universitarios en los ciclos escolares 2015-2019, pero al tener 32,538 personas egresadas en estos cinco años fue necesario establecer un método más asequible y confiable para muestrear. A continuación, se describe el método.

Como cada uno de los registros de egresados es excluyente entre sí, para determinar la muestra de esta población se realizó el siguiente procedimiento:

- Se hizo un Muestreo Irrestricto Aleatorio por año escolar tomando la población completa sin diferenciar el área académica. El razonamiento de no particularizar o estratificar el muestreo se basa en que cualquier estudiante tiene la oportunidad de terminar sus estudios, sea músico, ingeniero, médico o abogado. Cada egresado tendrá la preparación académica para ser apto y competente en su profesión.
 1. Teniendo la muestra de cada ciclo escolar se ocupó el Muestreo por Cuotas para determinar el número de egresados por región UV. El muestreo por cuotas se aplicó proporcionalmente a la mezcla de egresados de cada ciclo escolar.
 2. Cuando ya se tuvo definida la muestra particularizada por región, se pudieron enviar las encuestas de empleabilidad a egresados hasta completar el número marcado en cada muestra.

El diseño básico (muestreo irrestricto aleatorio) consiste en seleccionar un grupo de n unidades muestrales de tal manera que cada muestra de tamaño n tenga la misma oportunidad de ser seleccionada.

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero se debe conocer "N" (población). Si la población es finita, es

decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar, entonces la fórmula sería:

Cómo calcular el tamaño de muestra para una población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Simbología			
n=	Tamaño de muestra buscado	e=	Error de estimación máximo aceptado
N=	Tamaño de la Población o Universo	p=	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
Z=	Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)	q=	(1-p)=probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Esta fórmula se recomienda para poblaciones menores a 100,000 datos. El error de la muestra para este tipo de encuesta se sugiere en 5% (e). La probabilidad de éxito (p) y la probabilidad de fracaso (q) cuando se desconocen estudios previos son del 50% para cada uno. El nivel de confianza elegido será del 95%. Los valores de puntuación z críticos al utilizar un nivel de confianza del 95 por ciento son desviaciones estándar de -1,96 y +1,96.

Aplicando la fórmula a la población “N” al trabajo de investigación elaborado, de cada ciclo escolar se obtiene los siguientes cuadros que se agrupan tanto por Área Académica como por Región:

Tabla 10. Egresados 2015-2020 y Muestreo por Ciclo Escolar

Tabla X. Egresados 2015-2020 Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Región					
Egresados 2015-2020					
Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Región					
Incluye nivel Técnico1 y Técnico Superior Universitario					
Egresados	Ciclo Escolar				
Región	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Xalapa	2,148	2,500	2,577	2,775	2,590
Veracruz	1,370	1,412	1,371	1,406	1,487
Orizaba-Córdoba	743	1,046	1,115	982	1,058
Poza Rica-Tuxpan	736	809	750	743	835
Coatzacoalcos-Minatitlán	646	776	703	726	794
Total	5,643	6,543	6,516	6,632	6,764
Muestra:	360	363	363	363	364

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistics

Notas:

1 Incluye Educación a Distancia.

2 Incluye nivel técnico superior universitario (TSU).

3 Incluye Sistema de Enseñanza Abierta (SEA).

Se nota que, aunque la población tiene una dispersión (desviación estándar) de 508 personas, en el muestreo por cada ciclo escolar las cantidades son bastante cercanas: 360 a 364.

4.5 Muestreo por Cuotas

El muestreo por cuotas es un método de muestreo no probabilístico en el que una muestra que involucre a individuos que representan a una población, se eligen de acuerdo con sus rasgos o cualidades.

En el caso de “rasgos o cualidades” de este estudio, se eligieron las 5 regiones universitarias de la UV. Cada región lleva una diferente proporción en virtud de que su población estudiantil cambia. El 39% de los egresados provienen de la región Xalapa. En Veracruz es el 22%, en Orizaba-Córdoba el 15%, en Poza Rica-Tuxpan el 12% y finalmente en Coatzacoalcos-Minatitlán el 11%.

Esta misma proporción se aplicó a cada ciclo escolar para distribuir la muestra a través del método por cuotas. De esa forma la muestra por cada año se desglosa proporcionalmente en cada región:

Tabla II. Muestreo de Egresados 2015-2020

Tabla XI. Muestreo de Egresados 2015-2020 Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Región					
Muestreo de Egresados 2015-2020					
Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Región					
Incluye nivel Técnico y Técnico Superior Universitario					
Egresados	Ciclo Escolar				
Región	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Xalapa	137	139	143	152	139
Veracruz	87	78	76	77	80
Orizaba-Córdoba	47	58	62	54	57
Poza Rica-Tuxpan	47	45	42	41	45
Coatzacoalcos-Minatitlán	41	43	39	40	43
Total	360	363	363	363	364

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistics

Ahora sí se tiene el número de egresados que “mínimo” se deben buscar por región para encuestarlos.

4.6 Ajuste especial a la muestra

Como se comentaba anteriormente, ante el problema de no contar con una base de datos fidedigna y accesible por la UV, y la temporada de encierros para reuniones presenciales comenzó en marzo 2020 a la fecha por el Sars CoV2, se agruparon todos los años del rango estudiado sumando el número de egresados del 2015 con el del 2016 y así sucesivamente hasta el 2019. El resultado fue un total de 32,098 egresados de la UV del lustro comprendido entre 2015 y 2019. La Población “N” es entonces de 32,098 egresados y su muestra resultante de 380 aplicando la misma fórmula de muestreo para poblaciones finitas menores a los 100,000:

Cómo calcular el tamaño de muestra para una población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Simbología			
n=	Tamaño de muestra buscado	e=	Error de estimación máximo aceptado
N=	Tamaño de la Población o Universo	p=	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
Z=	Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)	q=	(1-p)=probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

En otras palabras, se requiere de 380 encuestas confiables como mínimo.

Con esta muestra ajustada de 380, se vuelve a estratificar por cuotas, quedando las siguientes muestras por región:

Tabla 12. Muestreo estratificado ajustado por cuotas y región

Muestreo estratificado ajustado por cuotas y región	
Región	Muestra
Xalapa	149
Veracruz	83
Orizaba-Córdoba	58
Poza Rica-Tuxpan	46
Coatzacoalcos-Minatitlán	43

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

El objetivo general de esta investigación doctoral fue estudiar los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana del lustro previo al comienzo de la pandemia por Covid Sars2. Los factores identificados se clasificaron en:

1. Preparación Académica.

- Contribución de la preparación académica para la empleabilidad
- Aporte del promedio para conseguir empleo
- Haber estudiado en la Universidad Veracruzana
- Conocimientos técnicos
- Conocimientos de idiomas
- Vinculación universitaria
- Relación del conocimiento universitario con el empleo

2. Estímulos económicos y/o becas.

- Contribución de los estímulos económicos o becas durante la carrera universitaria

3. Habilidades.

- Deportivas
- Culturales
- Emocionales
- Tecnológicas
- Hablar en público
- Relacionarse con los demás

4. Documentación y Entrevista.

- Contribución del *Curriculum vitae* y documentos presentados

- La(s) entrevista(s) de trabajo
5. Recomendaciones.
 - Personales
 - Familiares
 - De conocidos
 6. Edad, Género y Experiencia.
 7. Contexto socio económico.
 - Nacional
 - Estatal

Los factores internos imputables al egresado se relacionan en los numerales 1, 2, 3, 4 5 y 6. Mientras que el numeral 7 muestran factores exógenos al egresado, es decir, lo afectan y no está en su control incidir en ellos.

Las habilidades y conocimientos de los egresados universitarios más recurrentes en la empleabilidad se determinaron a través del procesamiento de datos que se capturaron a través del instrumento diseñado expofeso para la investigación y que también forma parte de uno de los objetivos secundarios. El principal reto de esta investigación fue la obtención de datos por los egresados universitarios. Era más fácil conseguir datos fidedignos con los estudiantes universitarios en activo, porque todavía contaban con matrícula vigente y sus datos de contacto estaban más disponibles que buscar al egresado universitario que ya no tenía una vinculación forzosa con su Alma Máter. Se hubiera facilitado el proceso si la base de datos de egresados universitarios estuviera actualizada y vigente, sin embargo, en el caso de la Universidad Veracruzana se encontraba incompleta y poco confiable. En adición, la ley de protección de datos personales complejizó el acercamiento con ellos porque no se les podía obligar, sino influir en el llenado del instrumento. Otro problema de dilación fue la poca cultura por contribuir en el llenado de cuestionarios, encuestas o respuestas favorables a las entrevistas que colaboren con estudios de investigación. Las causas son diversas: desconfianza, falta de tiempo y desinterés.

El primer acercamiento con egresados para pilotear el instrumento fue con conocidos, colaboradores y amistades que brindaron su información para pulir el documento final que salió al mercado de la población objetivo. El rango de edades y fechas de egreso en el plan piloto (tanto en el primero como en el segundo), fueron amplios, pero se combinaron respuestas de recién egresados con egresados maduros que incluso se encontraban en retiro o procesos jubilatorios.

El acercamiento formal tuvo que adaptarse a la nueva normalidad por la evasión de contagios por el Virus Sars Cov2, realizando acercamientos con correos electrónicos y visitas con centros de influencia o de agrupaciones de egresados.

A continuación, se presenta la aplicación de pruebas e instrumento definitivo a los egresados universitarios:

5.1 Aplicación del Instrumento de Medición de Factores de Empleabilidad para Egresados Universitarios

Después de haber realizado dos pruebas “piloto” ajustando el instrumento para su mejor interpretación y aplicación, ahora se ocupa este cuestionario para encuestar a egresados universitarios de la Universidad Veracruzana bajo una modalidad virtual y en línea utilizando la plataforma *Google Forms* y el vínculo del Programa de Seguimiento a Egresados de la Universidad Veracruzana.

En virtud de que a partir de la segunda quincena de marzo 2020 se activó el plan de emergencia para proteger a los ciudadanos de nuestro país por el SARS-CoV-2, confinando a la gente en sus casas y reaperturando programas e instalaciones paulatinamente, el acercamiento con los egresados ha sido más lento de lo normal, y progresivamente en función del interés y voluntad en contestar preguntas relacionadas al entorno laboral. Aunque la captación de respuestas ha sido menor a lo esperado, ya se empieza a distinguir una tendencia interesante en el comportamiento de los resultados.

Como al 24 de noviembre del 2021 solo se tenían 44 encuestas realizadas, se tuvieron que implementar diferentes estrategias para contactar con los egresados universitarios de nivel licenciatura de cualquier región de la Universidad Veracruzana. Se diseñó un cartel para promover entre los egresados, académicos y comunidad universitaria de la UV la captura de datos en el

instrumento enviado por la plataforma *Google Forms* en la dirección URL: https://docs.google.com/forms/d/1rifjw_EDdqsUNa3vDKISdLVD4uv3D9NuXYAq33mqkg/edit y con los carteles siguientes:

Fig. X. Cartel 1 primera edición



Fig. Y. Cartel 2 primera edición



Primero se elaboró el cartel en dos versiones y con una sola pregunta: ¿Qué ocupo para emplearme?

Sin embargo, uno de los egresados que respondió al llamado hizo una observación oportuna por correo electrónico para sustituir la palabra “ocupo” por “necesito”:

“...**De:** José Antonio Villegas [mailto:joseantonio.villegas@hotmail.com]

Enviado el: miércoles, 23 de marzo de 2022 05:41 p. m.

Para: Bolsa de Trabajo Universidad Veracruzana <bolsadetrabajo@uv.mx>

Buenas tardes, la imagen anexa del correo que ustedes han enviado y al cuál doy respuesta a través del presente incluye una **mal uso de la palabra "ocupo"**.

Como sabemos, es una tendencia del día de hoy utilizar la palabra "ocupar" en lugar de "necesitar", lo cual además de ser algo incorrecto en el uso de la lengua española es inaceptable viniendo de nuestra máxima casa de estudios en Veracruz..."

Entonces manteniendo el esquema genérico del cartel, se sustituyó la palabra “ocupo” por “necesito” quedando de la siguiente manera:

Fig. Z. Cartel 1 de la segunda edición.



A mediados de abril del 2022 se pudo hacer el cierre de registros con 725 encuestas. Lo primero que se realizó fue la depuración de registros. Se eliminaron los incompletos o los que no correspondieran con la población objetivo. De esta depuración quedaron 425 registros comprendidos entre los años de egreso del 2015 al 2019. Sin embargo, la participación fue distinta por región, generando registros sobrados en 3 regiones y faltantes en 2 de ellas.

El número total de registros sobrepasó al número “meta” buscado por fórmula. El desglose se puede apreciar en la tabla resumen que a continuación se muestra:

Tabla 13 Muestreo ajustado por cuotas y región de cumplimiento.

Nivel Licenciatura modalidades escolarizado, SEA, Virtual y a Distancia por Región					
Incluye nivel Técnico I y Técnico Superior Universitario					
Egresados	Ciclo Escolar				
Región	2015 a 2020	Muestra Ajustada	Resultados	Meta vs Real	Observación
Xalapa	12,590	149	173	116%	Cumplida
Veracruz	7,046	83	89	107%	Cumplida
Orizaba-Córdoba	4,944	58	32	55%	No se completó
Poza Rica-Tuxpan	3,873	46	38	83%	No se completó
Coatzacoalcos-Minatitlán	3,645	43	92	214%	Cumplida
Total	32,098	379	424	112%	Meta cumplida

Nota: El egreso que se reporta corresponde a un ciclo inmediato anterior, el egreso de 2020, se reporta en el ciclo 2020-2021

Fuente: Elaboración propia. Con base a la información obtenida en la Dirección General de Administración Escolar.

La tabla muestra una realidad de 424 registros de 379 buscados, superando la meta en 12%. En el caso de Xalapa, Coatzacoalcos y Veracruz, la meta fue superada también. En el caso de la región de Córdoba-Orizaba y Poza Rica-Tuxpan, el número de registros quedó a un 55% y un 83% respectivamente de la meta.

Considerando estos resultados reales en la participación del mercado ante la solicitud de contestar los cuestionarios de manera voluntaria y anónima, se prosiguió a procesar la información importando la base de datos de la plataforma *Google Forms* hacia la de *Microsoft Excel* y la de *IBM SSPS Statistics Visor* encontrando los siguientes estadísticos descriptivos:

5.1.1 Edad.

La mayoría de las personas que contestaron el cuestionario son personas jóvenes con edad promedio de 28.4 años, mediana de 28 y moda de 27:

Tabla 14. Estadísticos por Edad

Estadísticos por edad		
Edad		
N	Válido	425
	Perdidos	0
Media		28.37
Mediana		28.00
Moda		27
Desviación estándar		4.407
Mínimo		23
Máximo		60

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

La tabla de frecuencias de la edad concentra el 85% en personas con edad de 30 años o menos. Esta consistencia demuestra que los egresados universitarios son por lo general personas jóvenes, y por consiguiente con mayor dificultad para emplearse que una persona experimentada.

5.1.2 Género.

En este estudio de investigación, las personas que contestaron el cuestionario son mayormente mujeres, pero la participación del género masculino no está tan bajo. La cifra es bastante pareja. Este resultado solo explica que las oportunidades de empleo se estudiaron tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 15. Estadísticos por Género

		Estadísticos por Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	175	41.2	41.2	41.2
	Mujer	249	58.6	58.6	99.8
	No binario	1	.2	.2	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

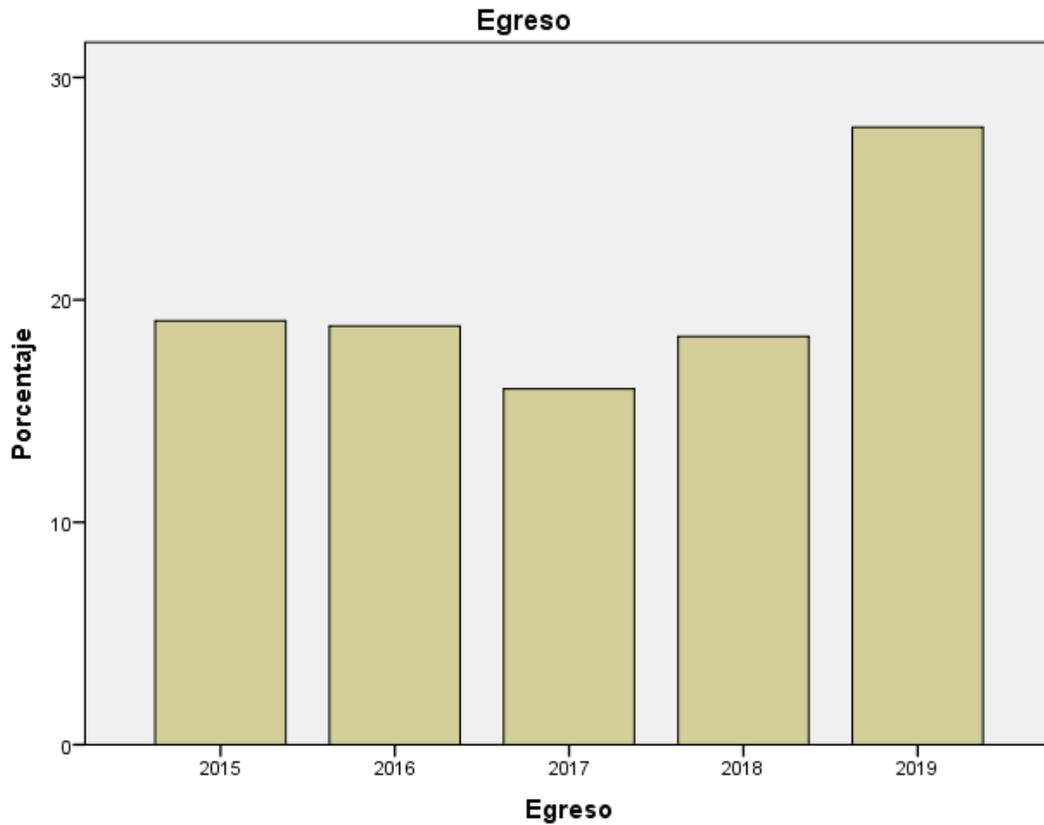
5.1.3 Fecha de Egreso.

Se ha venido comentando a lo largo del estudio de investigación que la población objetivo es la gente que egresó en el tramo del año 2015 al año 2019 (inclusive). El año que tuvo más participación fue el 2019. El resto está muy similar. Esta dispersión da homogeneidad a las conclusiones:

Tabla 16. Estadísticos por Egreso

		Estadísticos por Egreso			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2015	81	19.1	19.1	19.1
	2016	80	18.8	18.8	37.9
	2017	68	16.0	16.0	53.9
	2018	78	18.4	18.4	72.2
	2019	118	27.8	27.8	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Gráfico I. Egreso por Año



Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

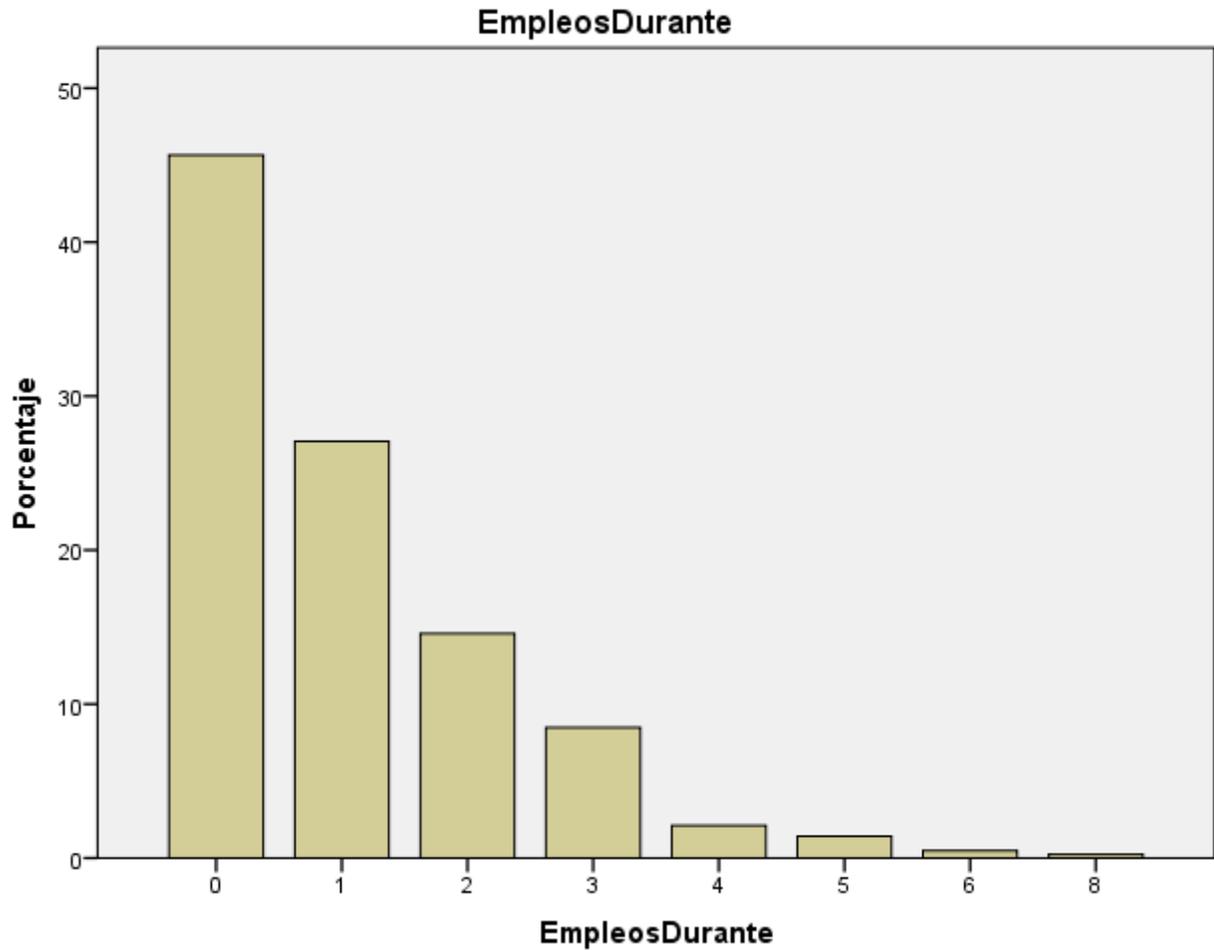
5.1.4 Licenciatura.

La participación por carrera estudiada muestra una mayor frecuencia en Contaduría con 12.9%, Administración con 7.3%, Gestión y Dirección de Negocios con 6.4%, Psicología con 5.4%, Ingeniería Química con 4.7% e Ingeniería Civil con 4.5%.

5.1.5 Empleos obtenidos durante la carrera.

El promedio de empleos obtenidos durante la carrera es de 1 trabajo, pero hay muchos casos que la cifra es “cero”, por lo que la dispersión estándar es alta.

Gráfico 2. Estadísticos de Número de Empleos Durante la Carrera.



Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Tabla 17. Estadísticos descriptivos por Empleos Durante la Carrera

Estadísticos descriptivos por Empleos Durante la Carrera						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EmpleosDurante	425	8	0	8	1.02	1.263
N válido (por lista)	425					

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

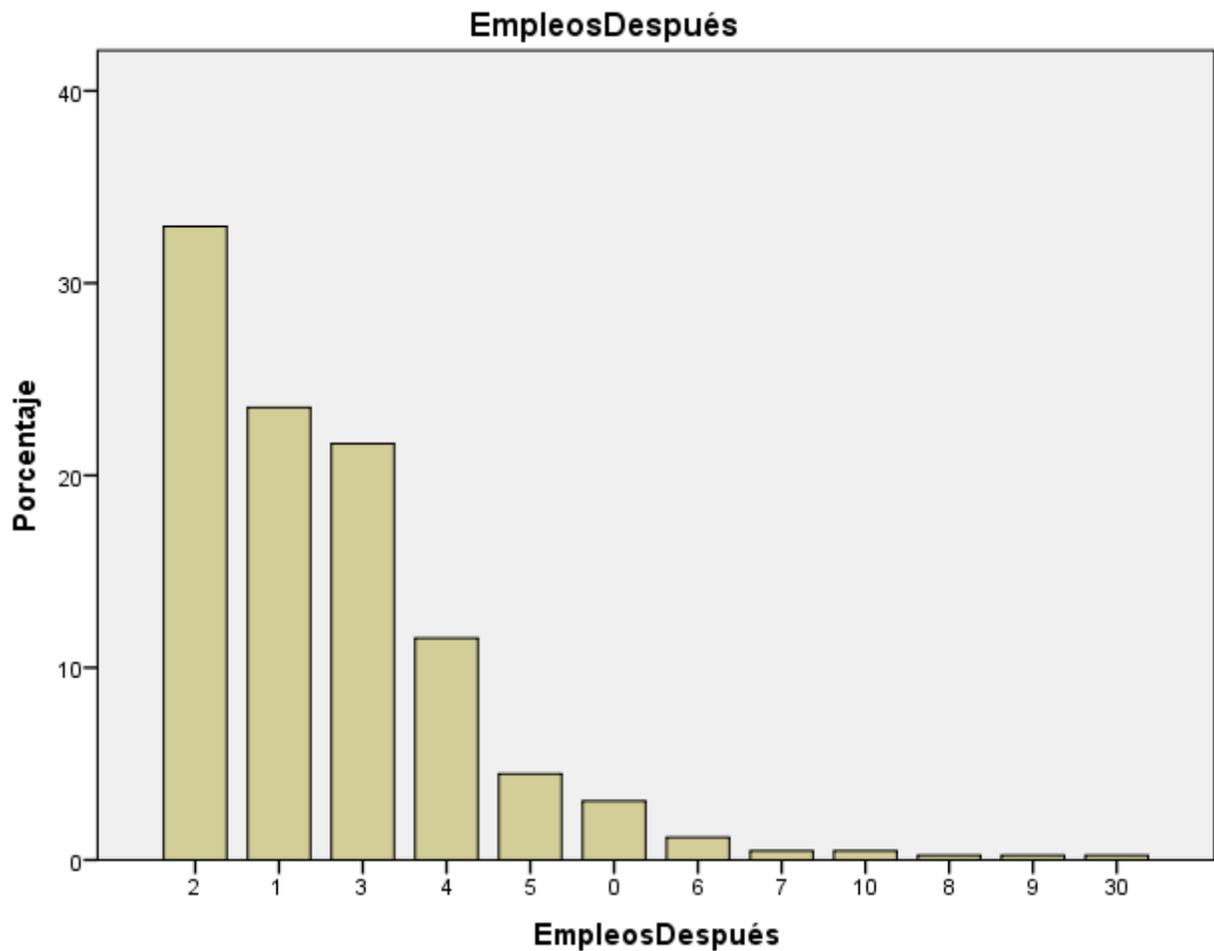
5.1.6 Empleos después de la carrera.

Terminando la carrera, los participantes han tenido más empleos. El promedio subió a 2.49 empleos, sin embargo, el rango es muy amplio. Va de 0 hasta 30 empleos con una desviación estándar de 1.964.

Tabla 18. Estadísticos descriptivos por Empleos Después de haber terminado la Carrera

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EmpleosDespués	425	30	0	30	2.49	1.964
N válido (por lista)	425					

Gráfico III. Estadísticos de Número de Empleos Después de haber terminado la Carrera



Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

5.1.7 Promedio.

En el instrumento se utilizaron solo tres opciones para agrupar el promedio final de la carrera. La calificación menor a 7.5, la que va entre 7.5 y 9.0 y la que abarca de 9.0 en adelante. De las 425 personas, la mayoría reporta calificaciones medias entre 7.5 y 9.0 en este rango se encuentra el 73% de las personas. En segundo lugar, los de calificación superior a 9.0 con una cuarta parte o 25% y al último y en proporción menor las personas que sacaron una calificación debajo de 7.5.

Tabla 19. Estadísticos por Promedio Académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	entre 7.5 y 9.0	310	72.9	72.9	72.9
	mayor a 9.0	105	24.7	24.7	97.6
	menor a 7.5	10	2.4	2.4	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Podría parecer que hay una cierta relación entre el promedio y el número de empleos después de la carrera. A mayor promedio, tal vez se puedan tener más empleos. Sin embargo, al analizar estas dos variables vemos que en los 3 tipos de promedio: bajo, medio y alto, encontramos un comportamiento similar, sesgando el mayor porcentaje en “2” empleos. En el detalle se encuentra que 101 encuestados (33%) tuvieron 2 empleos después de haber terminado la carrera y tenían un promedio regular entre 7.5 y 9.0. En la tabla se muestra con un sombreado diferente. Lo mismo sucede en cada uno de los apartados:

Tabla 20. Estadísticos por Empleos Después de haber terminado la Carrera versus Promedios

		Estadísticos por Empleos Después de haber terminado la Carrera y Promedios													
		Tabla cruzada													
		Empleos Después													
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	Total	
Promedio	entre 7.5 y 9.0	Recuento	10	66	101	70	40	15	4	1	1	1	0	1	310
		% dentro de Promedio	3.2	21.3	32.6	22.6	12.9	4.8	1.3	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3	100.0
		% dentro de Empleos Después	76.9	66.0	72.1	76.1	81.6	78.9	80.0	50.0	100.0	100.0	0.0	100.0	72.9
	% del total		2.4	15.5	23.8	16.5	9.4	3.5	0.9	0.2	0.2	0.2	0.0	0.2	72.9
	mayor a 9.0	Recuento	3	33	32	21	9	4	0	1	0	0	2	0	105
		% dentro de Promedio	2.9	31.4	30.5	20.0	8.6	3.8	0.0	1.0	0.0	0.0	1.9	0.0	100.0
% dentro de Empleos Después		23.1	33.0	22.9	22.8	18.4	21.1	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	24.7	

menor a 7.5	% del total	0.7	7.8	7.5	4.9	2.1	0.9	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.0	24.7
	Recuento	0	1	7	1	0	0	1	0	0	0	0	0	10
	% dentro de Promedio	0.0	10.0	70.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	% dentro de Empleos Después	0.0	1.0	5.0	1.1	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
	% del total	0.0	0.2	1.6	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
Total	Recuento	13	100	140	92	49	19	5	2	1	1	2	1	425
	% dentro de Promedio	3.1	23.5	32.9	21.6	11.5	4.5	1.2	0.5	0.2	0.2	0.5	0.2	100.0

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

5.1.8 Escolaridad.

Aunque el perfil buscado fue encontrar a egresados universitarios de nivel licenciatura, también se les preguntó por su último grado de estudios al momento de contestar la encuesta y el resultado estadístico fue el siguiente:

Tabla 21. Estadísticos por Escolaridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciatura	340	80.0	80.0	80.0
	Maestría o Especialidad	78	18.4	18.4	98.4
	Doctorado	7	1.6	1.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Y El 80% se mantuvo en su nivel de licenciatura, pero el resto migró a una estadía de posgrado.

5.1.9 Becas recibidas.

En este estudio también se incluyó una pregunta que ha sido relevante para mantenerse estudiando que está relacionado a los apoyos económicos o becas recibidos durante la carrera, pero como veremos más adelante no fue tan relevante como factor incidente en la empleabilidad. En el procesamiento de estos datos, se puede apreciar que prácticamente la mitad de las personas recibieron algún tipo de apoyo y el resto ninguno:

Tabla 22. Estadísticos por Beca Recibida

		Estadísticos por Beca Recibida			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	214	50.4	50.4	50.4
	Sí	211	49.6	49.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Las becas que estuvieron refiriendo durante las encuestas abarcan tanto los que otorga la propia Universidad Veracruzana o la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. como de alguna entidad pública, municipal, estatal o federal. Muy pocas becas referidas de corte cultural o científica, pero también las enunciaron. En algunos casos tuvieron más de un apoyo económico, refiriéndose a 3 ó hasta 4 distintos a lo largo de la carrera.

Los 425 registros llevan una sección de opción múltiple con 4 opciones, que va desde “muy poco incidente” hasta “muy incidente”. Para procesar la información se codificó numéricamente siendo el “4” muy incidente y “1” poco incidente”. Para fines de estudio, las preguntas que no fueron contestadas se codificaron con “0” (cero).

Esta sección comprende un total de 24 preguntas que están categorizadas por grandes rubros.

Recordando que las dimensiones “conocimientos” y “habilidades” se agruparon en categorías y luego en 24 reactivos, que para procesarlos se tuvieron que codificar en palabras breves para el *Microsoft Excel* y el *IBM SPSS Statistics*. A continuación, se presenta la tabla de equivalencias entre la pregunta y el título codificado del reactivo o *ítem*.

Tabla 23. Glosario de preguntas del Instrumento de Medición de los Factores de Empleabilidad para Egresados Universitarios.

Abreviación de preguntas del Instrumento de Medición de los Factores de Empleabilidad para Egresados Universitarios	
Preparación Académica.	
Tu preparación universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)	CoPreparación
Tu promedio fue importante para conseguir tu(s) empleo(s)	CoPromedio
Haber estudiado en la Universidad Veracruzana contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)	CoEstudiarUV
Tus conocimientos técnicos contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	CoTécnicos
Tus conocimientos en otros idiomas te apoyaron para obtener tu(s) empleo(s)	Coldiomas
La vinculación de tu universidad fue importante para obtener tu(s) empleo(s)	CoVinculación
En la mayoría de tus empleos ejerciste tus conocimientos universitarios?	CoAlineación
Estímulos económicos y/o becas.	
Haber recibido estímulos económicos o becas durante la carrera universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)	Becas
Habilidades (H).	
Tus H deportivas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HDeportivas
Tus H culturales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HCulturales
Tus H emocionales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HEmocionales
Tus H tecnológicas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HTecnológicas
Tus H para hablar en público contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HHablarPúblico
Tus H para relacionarte con los demás contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	HRelacionarte
Documentación y Entrevista.	
Tu <i>curriculum vitae</i> y documentos presentados, contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)	CVDocumentos
La(s) entrevista(s) de trabajo fueron decisivas para obtener tu(s) empleo(s)	CVEntrevista
Recomendaciones (R).	
Las R personales influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)	RPersonales
Las R familiares influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)	RFamiliares
Las R de conocidos influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)	RConocidos
Edad, Género y Experiencia.	
La edad fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)	VariosEdad
Tu género fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)	VariosGénero
Tu experiencia fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)	VariosExperiencias
Contexto socio económico.	
La situación socio económica del país contribuyó para obtener tu(s) empleo(s)	ContextoNacional

5.1.10 Preparación Académica.

La primera categoría corresponde a “Preparación Académica”. En el procesamiento de datos lleva el prefijo “Co” de “Conocimientos”. A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos ordenados conforme a su aparición en el cuestionario:

Tabla 24. Estadísticos descriptivos por Preparación Académica.

Estadísticos descriptivos por Preparación Académica

	N	Rango	Media	Desviación estándar
CoPreparación	425	4	3.38	.804
CoPromedio	425	4	1.96	1.022
CoEstudiarUV	425	4	2.72	1.060
CoTécnico	425	4	3.34	.867
Coldiomas	425	4	2.44	1.098
CoVinculación	425	4	1.92	1.065
CoAlineación	425	4	3.24	.884
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Los tres factores más incidentes de esta categoría fueron: a) la preparación académica con 3.38 de 4.00, b) los conocimientos técnicos con 3.34 de 4.00, y c) la coincidencia de conocimientos con la práctica laboral con 3.24 de 4.00. Los que aportaron poco fueron el promedio con el que salieron de la carrera con 1.96 de 4.00 indicando que ni siquiera llegó a la mitad de incidencia y la manera como se vincula la institución educativa donde se estudió la carrera con el mercado laboral con un indicador promedio de 1.92 de 4.00. Para analizar el grado de dispersión de estas preguntas se aprecia que la pregunta sobre “conocimientos en idiomas” fue una de las que tuvo más variación, que en otras palabras significa que así como hubo gente que la calificó como importante, hubo otra parte que no le sirvió. La pregunta que tuvo más consistencia en sus respuestas y menos variación fue la de “preparación académica”, lo que hace suponer que este factor es uno de los más significativos para conseguir empleabilidad.

En esta tabla, los resultados de percepción de los egresados demuestran que la preparación académica, los conocimientos técnicos y la especialización son los principales factores que utilizaron para encontrar o mantener sus empleos. Incluso en ambos se mantiene una dispersión pequeña lo que concluye que una mayoría de encuestados lo menciona.

Este estudio está enfocado en los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana, y la pregunta relacionada a la importancia de haber estudiado en la UV para obtener empleabilidad está un poco dividida, puesto que hay encuestados que opinaron que “sí” fue un factor decisivo para obtener empleo, mientras que otro grupo lo mencionó como irrelevante. Esto se muestra con una dispersión alta y una media regular. Una calificación de 2.72 de 4.00 ideal arrojaría una calificación de 68% de aceptación. Este resultado también demuestra la heterogeneidad de las carreras estudiadas dentro de la UV, haciendo suponer que existen áreas muy bien reconocidas y otras de bajo impacto.

Una variable importante relacionada a la Universidad Veracruzana es la que se procesó bajo la cobertura de vinculación. Al estudiar el impacto de los egresados de licenciatura de los años 2015 a 2019 se muestra que la acción de vincular desde su Alma Mater no fue tan significativa para conseguir empleo. Su ponderación fue media y su dispersión es alta. Es más, fue el factor más bajo de esta tabla #24 con una puntuación de 1.92 de 4.00 ideal lo que representa una calificación del 48%.

Al estudiar las calificaciones de los egresados se demuestra que no se constituyen como factores significativos. Sin embargo, para algunos egresados, la calificación alta fue uno de los elementos que ocuparon para concretar la empleabilidad más rápidamente, ya que en un concurso curricular entre una lista de varios candidatos(as) se encontraban al inicio de los elegidos. No obstante, en general, los promedios tan altos no son causales para la empleabilidad, pero tampoco los promedios muy bajos representan una ventaja competitiva en los egresados.

En el anexo 6, tabla 54 se aprecia el desglose de cada factor donde se muestra el acomodo de la información de acuerdo al número de personas que contestaron 1, 2, 3, ó 4 en la pregunta.

5.1.11 Habilidades.

La segunda gran categoría se constituye por todo tipo de habilidades. Se encuentran ubicadas en el procesamiento de datos con el prefijo “H”. A continuación, se muestran los resultados de los estadísticos descriptivos en orden de aparición dentro del cuestionario:

Tabla 25. Estadísticos descriptivos por Habilidades.

Estadísticos descriptivos por Habilidades				
	N	Rango	Media	Desviación estándar
HDeportivas	425	4	1.40	.798
HCulturales	425	4	2.00	1.045
HEmocionales	425	4	2.86	1.124
HTecnológicas	425	4	3.28	.958
HHablarPúblico	425	4	3.29	.939
HRelacionarte	425	4	3.40	.890
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Las habilidades más significativas y de mayor incidencia para fines de este estudio son a) las habilidades para relacionarse con 3.40 de 4.00, b) las habilidades para hablar en público con 3.29 de 4.00 y c) las habilidades tecnológicas con 3.28 de 4.00. Las habilidades que tuvieron menor aporte las deportivas con una pequeña puntuación de 1.40 de 4.00 y las culturales con una aportación de 2.00 de 4.00 exactamente a la mitad, es decir: contribución regular.

En esta categoría también hay un indicador de dispersión a través de la desviación estándar. Las habilidades emocionales fueron las que tuvieron una dispersión alta lo que indica que varios se fueron a señalar que no les contribuyeron en mucho, pero otros sí lo apreciaron como factor importante. Lo mismo pasó en las habilidades culturales. Por el contrario, las habilidades deportivas fueron las más consistentes porque la mayoría respondió que “no era un factor relevante para la empleabilidad”.

La tercera gran categoría que se puede agrupar es la que se refiere a las “Relaciones” e identificada por el prefijo “R” en el procesamiento de datos. Las preguntas que se relacionan con referencias y recomendaciones son las que se procesan en este apartado.

Al estudiar la categoría de habilidades, se puede apreciar que los principales factores que inciden en la empleabilidad fueron las de hablar en público, las tecnológicas y las de relacionarse con los demás. Al crear una red de contactos que ayuden a los egresados y ocupar la venta personal, la palabra y la expresión como una habilidad para transmitir confianza, seguridad y conocimientos, los egresados pueden apalancarse con estos factores para tener una mejor empleabilidad. En ambos, la dispersión es menor que la unidad, lo que hace suponer que hay consistencia en las respuestas.

Es importante señalar que en el perfil del egresado universitario de una universidad pública como lo representa la Universidad Veracruzana, la habilidad deportiva no representa un factor importante. En otras instituciones privadas, el deporte es una bandera que representa la punta de lanza de otras habilidades que desarrollan: trabajo en equipo, disciplina, competitividad y control emocional. Curricularmente hasta forma parte de los logros del egresado. Sin embargo, en este estudio el impacto es menor.

Lo que se hace curioso y con potencial estudio posterior es la categoría cultural, ya que la UV tiene vertientes muy importantes a nivel nacional de impacto académico a través de la música, la cultura y el arte. No obstante, para este estudio, las personas que contestaron este instrumento no muestran un gran impacto.

En el anexo 6, tabla 55 se aprecia el desglose de cada factor donde se muestra el acomodo de la información de acuerdo al número de personas que contestaron 1, 2, 3, ó 4 en la pregunta.

5.1.12 Relaciones.

Las referencias y recomendaciones personales son las que tienen mayor significancia y aportación en la empleabilidad con 2.65 de 4.00 aunque también son las que tienen mayor dispersión. Las referencias y recomendaciones de conocidos fueron importantes en un grado de 2.27 de 4.00, lo que significa que los egresados ocuparon las relaciones de sus conocidos para concretar su empleabilidad. En esta categoría las relaciones familiares fueron las de menor aporte pues ni siquiera llegaron a 2.00 de 4.00.

Tabla 26. Estadísticos descriptivos por Recomendaciones.

Estadísticos descriptivos por Recomendaciones			
N	Rango	Media	Desviación estándar

RPersonales	425	4	2.65	1.148
RFamiliares	425	4	1.90	1.100
RConocidos	425	4	2.27	1.147
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

La tabla de recomendaciones es un hallazgo interesante que muestra un potencial complementario al egresado como lo representa la recomendación y referencia que otras personas pueden hacer de sus desempeños. Sin embargo, con la dispersión alta, se puede concluir que no siempre hay consistencia en su ocupación. Otro hallazgo interesante lo constituye la recomendación de nuestros familiares, que representa la variable más baja calificada con 1.90 de 4.00 ideal lo que muestra una calificación reprobatoria. Es más efectiva la recomendación del conocido o de referencias personales que las que sus familiares pudieran hacer del desempeño de los egresados.

5.1.13 Documentación y entrevista.

Hay una cuarta categoría agrupada que lleva un prefijo “CV” que se asocia a la documentación presentada en las entrevistas de trabajo y el *curriculum vitae* que también se procesaron:

Tabla 27. Estadísticos descriptivos por Documentación y Entrevistas.

	N	Rango	Media	Desviación estándar
CVDocumentos	425	4	3.51	.777
CVEntrevistas	425	4	3.46	.863
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

Tanto los documentos que conforman el *curriculum vitae* como el desempeño en las entrevistas de trabajo se constituyeron en variables importantes y de significancia en la empleabilidad con 3.51 y 3.46 de 4.00 respectivamente. Ambas con baja dispersión, lo que significó que la mayoría coincidió en su gran aporte para concretar la empleabilidad.

El egresado percibe que cuando muestra una carpeta curricular fuerte, sustentada y bien presentada, le apoya significativamente para que le incorporen más fácilmente que cuando no lo tienen. El desempeño en sus entrevistas se puede relacionar también con las habilidades anteriores de hablar en público y la habilidad para relacionarse. Se constituye como un factor relevante.

5.1.14 Becas.

Solo se realizó una pregunta relacionada a las becas o estímulos económicos. La pregunta se realizó para saber si este tipo de factor aportaba incidencia para concretar empleabilidad. Sin embargo, los resultados mostraron poco aporte:

Tabla 28. Estadísticos descriptivos por Becas.

Estadísticos descriptivos por Becas				
	N	Rango	Media	Desviación estándar
Becas	425	4	1.50	1.095
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Solo arrojó un 1.50 de 4.00 siendo un factor con poca incidencia. La dispersión fue un poco alta y hace suponer que mucha gente opinó que no le aportó mucho, pero otro grupo sí le fue útil. Como se podrá ver más adelante en el estudio particular realizado para egresados con apoyos de la Fundación de la UV, la beca fue útil para estudiar la carrera, pero no tanto para conseguir un empleo.

5.1.15 Edad, Género y Experiencia.

Estas variables se agruparon en una categoría de “Diversos o Varios” y para codificarlas en el procesamiento estadístico se utilizó el prefijo “Varios”. Estas preguntas buscaron identificar si la edad, o el género o la experiencia fueron factores importantes para conseguir empleabilidad. En este apartado se analiza si la edad, género o experiencia fue un factor decisivo para conseguir empleo. En la escala ordinal codificada de 1 a 4 se aprecia si estas variables fueron significativas o no en la incidencia de la empleabilidad.

A continuación, se muestran los resultados encontrados:

Tabla 29. Estadísticos descriptivos por Edad, Género y Experiencia.

Estadísticos descriptivos por Edad, Género y Experiencia

	N	Rango	Media	Desviación estándar
VariosEdad	425	4	2.70	1.037
VariosGénero	425	4	1.94	1.040
VariosExperiencia	425	4	3.20	1.016
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SSPS Statistics*

La pregunta relacionada con la “experiencia” llevó una puntuación de 3.20 de 4.00, siendo una de las más importantes. Su dispersión es de 1.016 (desviación estándar) lo que muestra una polarización media. Este indicador refleja que la experiencia sí importa para concretar la empleabilidad.

La variable que se relaciona con la “edad” tuvo una puntuación menor pero no tan baja: 2.70 de 4.00 y dispersión media. La gente opina que la edad es importante para conseguir empleo y legitima las noticias que muestran que los jóvenes tienen menos oportunidades para obtener empleabilidad comparado con los adultos (OIT, 2020).

La pregunta que menos aporte generó fue la relacionada con el “género”, ya que ni siquiera llegó a la mitad de puntuación con 1.94 de 4.00. Esta reflexión podría generar suspicacias porque su dispersión fue regular. Algunas personas sí creen que el género fue factor importante para la concreción del trabajo, mientras que otros no. No se debe confundir la interpretación de esta serie de respuestas de los egresados con el indicador estadístico descriptivo del género masculino, femenino u otras clasificaciones. Lo que muestra este resultado es que, en esta serie de encuestas contestadas, los egresados expresaron que su “género” no fue un factor tan importante para conseguir el empleo.

5.1.16 Contexto.

El instrumento de medición de factores de empleabilidad llevó dos preguntas relacionadas al contexto y factores externos.

Tabla 30. Estadísticos descriptivos por Contexto.

Estadísticos descriptivos por Contexto				
	N	Rango	Media	Desviación estándar
Contexto Nacional	425	4	2.46	1.085
Contexto Estatal	425	4	2.29	1.138
N válido (por lista)	425			

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Esta investigación inició su proceso antes de la declaratoria pandémica por Sars CoV 2 y los datos fueron captados entre el segundo semestre del 2021 y el primer semestre del 2022 entrevistando a personas que egresaron en el período del 2015 al 2019. Aunque el perfil buscado fue de un egresado previo al detonante pandémico, las respuestas fueron generadas en un entorno pandémico que posiblemente sensibilizaron más este tipo de variables exógenas.

Al analizar su aporte de incidencia, se aprecia que el contexto nacional fue determinante en 2.46 y el contexto estatal con 2.29 con una desviación estándar media. Estas preguntas pueden aportar un valor relevante si los contextos se ven como oportunidades para contribuir en la consecución de trabajos. Mientras unas puertas se cerraban, otras se abrían. En la pandemia por Covi19 muchas empresas cerraron por inactividad, pero otras más nacieron por una necesidad específica.

5.1.17 Resumen.

Si se muestran todas las preguntas de esta sección con las 24 preguntas, y se escogen las preguntas que obtuvieron una puntuación de incidencia mayor a 3 de 4, se apreciaría en este cuadro:

Tabla 31. Resumen de Estadísticos

Factores	Co Preparación	Co Técnico	Co Alineación	H Tecnológicas	H Hablar en Público	H Relacionarte	CV Documentos	CV Entrevistas	Varios Experiencia
Media	3.38	3.34	3.24	3.28	3.29	3.40	3.51	3.46	3.20

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Como se aprecia en este cuadro priorizado, existen factores en la categoría de conocimientos, habilidades, documentos y relaciones, y varios. En la categoría “Conocimientos” se destaca la preparación académica, los conocimientos técnicos y los conocimientos aplicados.

En la categoría de “Habilidades” destacan las técnicas, las de hablar en público y las de relacionarte. La manera como se presentan los conocimientos, habilidades y experiencias en lenguaje escrito y no verbal (entrevistas) también son factores incidentes de buena contribución.

El factor “experiencia” parecería que redondea a todas las anteriores. La experiencia agrupa conocimientos, habilidades y presencia.

Estos factores fueron los más destacables por el conjunto de personas que contribuyeron con este estudio.

En el Anexo 4 se aprecia el desglose descriptivo de cada una de las preguntas procesadas.

En las respuestas abiertas, existen comentarios relacionados el emprendimiento y autoempleo, a que los trabajos están mal pagados, a que algunos conocimientos no están relacionados a lo que marca el mercado laboral, y a que los idiomas son importantes como herramienta complementaria.

5.2 Análisis Factorial y Extracción de Datos.

Para avanzar en este estudio, se propone ocupar la “prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) como medida de la idoneidad de sus datos para el análisis factorial”. (Benites, 2021). La prueba mide la adecuación del muestreo para cada variable en el modelo y para el modelo completo. Los valores altos (cerca de 1.0) generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos. Si el valor es menor que 0,50, los resultados del análisis factorial probablemente no serán muy útiles. Utilizando los datos capturados de los egresados seleccionados que contestaron el instrumento en línea con la plataforma electrónica *IBM SPSS Statistics*, se selecciona el bloque de 24 preguntas con sus respectivas respuestas, que oscilan entre el 1 y el 4 según su grado de importancia en la ocupación del factor utilizado para emplearse, generando un resultado de la prueba de idoneidad de KMO de 0.833 y de esfericidad de Bartlett de menos de 0.001 como se muestra en el cuadro siguiente:

Tabla 32. Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de idoneidad y de Bartlett de esfericidad

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.833
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	3399.088
Bartlett	GI	276

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Con estos resultados se concluye que es pertinente hacer un análisis factorial de los datos obtenidos en los instrumentos contestados por los egresados de la Universidad Veracruzana en los períodos 2015 a 2019.

Utilizando también la plataforma electrónica *IBM SPSS Statistics*, se realiza una matriz de correlación de anti-imagen para analizar las 24 variables que pudieran estar cercanas a cero. La puntuación más baja la obtuvo la variable de “Rconocidos” con 0.725 y todas las demás fueron superiores. La de mayor puntuación fue la variable de “HTecnológicas” con 0.912. Lo que significa que todas las 24 variables se encuentran idóneas para realizar el análisis factorial.

Con este estudio también se puede concluir que con 6 componentes reducidos podemos interpretar casi el 60% de la varianza total explicada (59.226%). Al tener certeza que los datos son idóneos para proseguir con el análisis factorial y realizar la reducción de datos, se procedió con un estudio extracción en virtud de que se manejan muchas variables y registros. con un método denominado “Análisis de componentes principales” que es un método de extracción de factor utilizado para formar combinaciones lineales no correlacionadas de las variables observadas. El primer componente tiene la varianza² máxima. Los componentes sucesivos explican porciones progresivamente más pequeñas de la varianza y todos están des correlacionados entre sí. (*IBM SPSS Statistics*). El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto de datos numerosos. Cuando se recoge un gran número de variables de manera simultánea, como se está haciendo en la colecta de datos del Instrumento para medir los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios, se puede averiguar si las preguntas del cuestionario se agrupan de alguna forma característica. Aplicando un análisis factorial a las respuestas de los egresados podemos encontrar grupos de variables con significado común y conseguir de esta manera reducir el número de dimensiones necesarias para explicar las respuestas de estos. Su fin último consiste en obtener el

² Varianza.- medida de dispersión que se utiliza para representar la variabilidad de un conjunto de datos respecto de la media aritmética de los mismo. Así, se calcula como la suma de los residuos elevados al cuadrado y divididos entre el total de observaciones.

número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos. En este método, todas las variables son independientes entre sí.

Utilizando *IBM SPSS Statistics* nuevamente, se procedió a reducir las 24 preguntas del instrumento bajo el método de los componentes principales arrojando en primer término las “comunalidades”. Se denomina "comunalidad" a la proporción de la varianza explicada por los factores comunes en una variable. La comunalidad es la suma de los pesos factoriales al cuadrado en cada una de las filas.

El Análisis Factorial comienza sus cálculos a partir de lo que se conoce como matriz reducida compuesta por los coeficientes de correlación entre las variables y con las comunalidades en la diagonal.

Tabla 33. Comunalidades.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
CoPreparación	1.000	.644
CoPromedio	1.000	.445
CoEstudiarUV	1.000	.608
CoTécnico	1.000	.697
Coldiomas	1.000	.401
CoVinculación	1.000	.529
CoAlineación	1.000	.697
Becas	1.000	.375
HDeportivas	1.000	.552
HCulturales	1.000	.606
HEmocionales	1.000	.570
HTecnológicas	1.000	.634
HHablarPúblico	1.000	.683
HRelacionarte	1.000	.666
CVDocumentos	1.000	.667
CVEntrevistas	1.000	.622
RPersonales	1.000	.697
RFamiliares	1.000	.669
RConocidos	1.000	.689
VariosEdad	1.000	.511
VariosGénero	1.000	.419
VariosExperiencia	1.000	.442
ContextoNacional	1.000	.665
ContextoEstatad	1.000	.725

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

Este método de extracción asume que es posible observar el 100% de la varianza observada y por ello todas las variables inician con la unidad.

En la tabla de porcentajes de varianza explicada se muestra el número de autovalores que exceden a la unidad (1.000). Por defecto o *default* se extraen tantos valores como autovalores hay mayor que la unidad. En el estudio investigado se muestra que con 6 niveles se cubren los autovalores que exceden la unidad y que el porcentaje de cobertura es del 59.2%, en otras palabras,

Estudiando las comunalidades de la extracción se puede valorar cuáles de las variables son peores o mejores y que se pueden explicar por el modelo. Entre más se acerque al 100% (1.000) mejor se puede explicar. La variable “Becas” por ejemplo es la peor explicada: el modelo solo es capaz de reproducir el 37.5% de su variabilidad original. Le siguen las variables de “Idiomas” (40.1%), “Género” (41.9%), “Experiencia” (44.2%) y “Promedio” (44.5%).

La variable mejor explicada por este modelo resultó ser el “Contexto Estatal” con el 72.5%. Y se puede apreciar en la tabla adjunta que las variables de: CoPreparación, CoEstudiarUV, CoTécnico, CoAlineación, HCulturales, HTecnológicas, HHablarPúblico, HRelacionarte, CVDocumentos, CVEntrevistas, RPersonales, RFamiliares, RConocidos, ContextoNacional están en un rango entre 60% y 70% según su aparición respectivamente.

la suma de /extracción de cargas al cuadrado de manera acumulada arroja un 59.226%. Para no estudiar la matriz de 24x425, o sea, las 24 variables de los 425 registros, se concentra uno en una especie de Principio de Pareto³: los más impactantes. Si se quisiera tener la certeza total, se tendría que estudiar 24 niveles. Aquí se propone analizar 6 niveles.

³ Pareto.- Se trata de un principio aplicable a muchos ámbitos de la vida, incluido el empresarial, en el que se asegura que el 80% de las consecuencias proviene del 20% de las causas.

Tabla 34. Matriz de Componente

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CoPreparación	<u>.521</u>	-.298	.419	.050	-.325	-.002
CoPromedio	<u>.419</u>	-.139	.340	.111	.063	.344
CoEstudiarUV	<u>.603</u>	-.153	.347	.161	.045	.269
CoTécnico	<u>.590</u>	-.231	.217	.084	-.342	-.353
Coldiomas	.426	-.149	-.247	-.266	.155	<u>.204</u>
CoVinculación	.488	-.132	<u>.217</u>	.158	.351	.280
CoAlineación	.476	-.241	<u>.482</u>	.109	-.345	-.220
Becas	.340	-.166	.140	.096	<u>.329</u>	.307
HDeportivas	.380	.029	.163	.034	<u>.556</u>	-.264
HCulturales	.499	.034	.125	-.346	<u>.462</u>	-.083
HEmocionales	<u>.582</u>	.130	-.038	-.397	.199	-.126
HTecnológicas	<u>.651</u>	.013	-.078	-.238	-.073	-.377
HHablarPúblico	<u>.696</u>	.079	-.236	-.369	.001	-.036
HRelacionarte	<u>.698</u>	.107	-.158	-.364	-.026	-.100
CVDocumentos	.624	-.276	-.233	-.024	-.278	<u>.264</u>
CVEntrevistas	.522	-.197	-.417	-.068	-.243	<u>.271</u>
RPersonales	.396	<u>.675</u>	.158	.014	-.201	.139
RFamiliares	.304	<u>.728</u>	.150	.098	-.105	.061
RConocidos	.273	<u>.678</u>	.294	-.110	-.179	.157
VariosEdad	.412	.151	-.454	<u>.306</u>	.002	.138
VariosGénero	.237	.280	-.380	<u>.365</u>	-.083	-.007
VariosExperiencia	<u>.488</u>	-.189	-.359	.100	-.162	-.057
ContextoNacional	.526	.050	-.156	<u>.551</u>	.178	-.160
ContextoEstatad	.471	.082	-.096	<u>.600</u>	.223	-.278

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 6 componentes extraídos.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

En la tabla denominada “Matriz de componente” se encuentra la solución factorial propiamente dicha. Contiene las correlaciones entre las variables originales (o saturaciones) y cada uno de los factores. Comparando las saturaciones relativas de cada variable en cada uno de los seis factores podemos apreciar que el primer factor está constituido por las variables. Como la matriz de 24 variables x 425 registros se redujo a 6 componentes para agrupar las 24 variables, se proponen los valores más altos en cada columna.

De esta forma se pudieron armar 6 grupos representativos. El más importante es el primer grupo. El menos importante es el sexto grupo.

A continuación, se muestra la agrupación:

Primer grupo. - Conocimientos: CoPreparación, CoPromedio, CoEstudiarUV, CoTécnico; Habilidades: HEmocionales, HTecnológicas, HHablar en Público, HRelacionarte; Diversos: VariosExperiencia. (9 factores). Estas variables se agrupan en 3 grandes dimensiones: conocimientos, habilidades y experiencia. Pero en conocimientos se precisa la preparación académica, el promedio, el haber estudiado en la UV, el conocimiento técnico. Las habilidades abarcan las emocionales, las tecnológicas, las de hablar en público y las de relacionarse con los demás.

Segundo grupo. - Relaciones: RPersonales, RFamiliares y RConocidos (3 factores). Este segundo grupo está muy focalizado y muestra todo tipo de recomendación que el (la) egresado (a) recibió de sus conocidos, familia o amistades. Como segundo grupo, sigue siendo un sector importante. No tanto como el primer grupo, pero le sigue en importancia. Este hallazgo es de suma importancia porque no solo se consideran importantes los conocimientos y las habilidades, sino las recomendaciones y relaciones públicas.

Tercer grupo. - Conocimientos: CoVinculación, CoAlineación (2 factores). Este tercer grupo concentra a dos variables que forman parte del conocimiento que debe tener el (la) egresado (a) en materia de aprovechar las oportunidades que la universidad le brindó y de aplicar sus conocimientos de la carrera con el trabajo.

Cuarto grupo. - Contexto Nacional y Contexto Estatal. VariosEdad y VariosGénero (4 factores). En este cuarto grupo se muestran las 4 variables que no son ya tan significativas. Las que tiene que ver con los factores externos y los que se relacionan con la edad o el género.

Quinto grupo. - Becas, HDeportivas, HCulturales (3 factores). En este quinto grupo se clasifican las habilidades con menor impacto como las deportivas y culturales. Aunque algunas personas las mencionaron, fue muy baja su participación. En el caso de becas, sus ponderaciones fueron bajas que no representaron significancia.

Sexto grupo. - CoIdiomas, CVDocumentos, CVEntrevistas (3 factores). Este último grupo abarca la parte de elaboración curricular en fondo y forma, escrito y verbal explicado. La parte de idiomas fue de baja participación.

5.3 Correlación entre Variables.

Para encontrar una correlación entre las variables (factores) que inciden en la empleabilidad, se utilizó el método de correlación bivariada *Spearman*. “El análisis de Correlación de *Spearman*, es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas” (Mondragón-Barrera, 2014). Para efecto de este estudio de investigación se decidió utilizar este método por contar con respuestas ordinales, a diferencia de la correlación de *Pearson* que se usa preferentemente para intervalos. Las 24 preguntas que responden los egresados universitarios a través del instrumento diseñado para analizar los factores que ocuparon para emplearse llevan cuatro opciones que se clasifican en un rango de 1 a 4 y que se procesan de forma ordinal. De hecho, para haber realizado el análisis factorial y obtener la reducción de componentes se clasificaron como “ordinales”. Y por esta razón se eligió el método de correlación bivariada *Spearman*.

La interpretación de los valores de la correlación bivariada *Spearman* interpretada por (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2003), muestra que:

- No existe correlación cuando el resultante es 0.00
- Si el rango va de: +0.01 a +0.10, entonces corresponde a una correlación positiva débil
- Si el rango va de: +0.11 a +0.50, entonces corresponde a una correlación positiva media
- Si el rango va de: +0.51 a +0.75, entonces corresponde a una correlación positiva considerable

- Si el rango va de: +0.76 a +0.90, entonces corresponde a una correlación positiva muy fuerte
- Si el rango va de: +0.91 a +1.00, entonces corresponde a una correlación positiva perfecta

Es necesario tener en consideración la significancia del valor del coeficiente de *Spearman*, dada por el valor de *p* que lo acompaña. Cuando el valor de *p* es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar.

A continuación, se muestran los indicadores de correlación de *Spearman*. Cuando el indicador es cercano o superior a 0.500 con un nivel de 0.01 de significancia, se puede concluir que se correlacionan entre sí las dos variables con un grado medio a considerable.

Las variables que mostraron una correlación significativa entre sí fueron las siguientes.

Tabla 35. Correlación bivariada significativa con el Indicador de *Spearman*.

Correlación bivariada significativa con el Indicador de <i>Spearman</i>			
Variable	Variable	Indicador de Correlación	p Nivel de Significancia
CoAlineación	CoTécnico	0.503	0,01
CoAlineación	CoPreparación	0.488	0,01
RConocidos	RPersonales	0.568	0,01
RFamiliares	RPersonales	0.541	0,01
RConocidos	RFamiliares	0.499	0,01
CVEntrevistas	CVDocumentos	0.573	0,01
HRelacionarte	HEmocionales	0.478	0,01
HRelacionarte	HTecnológicas	0.490	0,01
HRelacionarte	HHablar en Público	0.713	0,01
HHablar Público	HEmocionales	0.471	0,01
Contexto Estatal	Contexto Nacional	0.673	0,01
HEmocionales	HTecnológicas	0.442	0,01
HEmocionales	HCulturales	0.469	0,01
CoVinculación	CoEstudiarUV	0.458	0,01
HCulturales	HDeportivas	0.431	0,01
HTecnológicas	HHablar en Público	0.451	0,01

Fuente: Elaboración propia

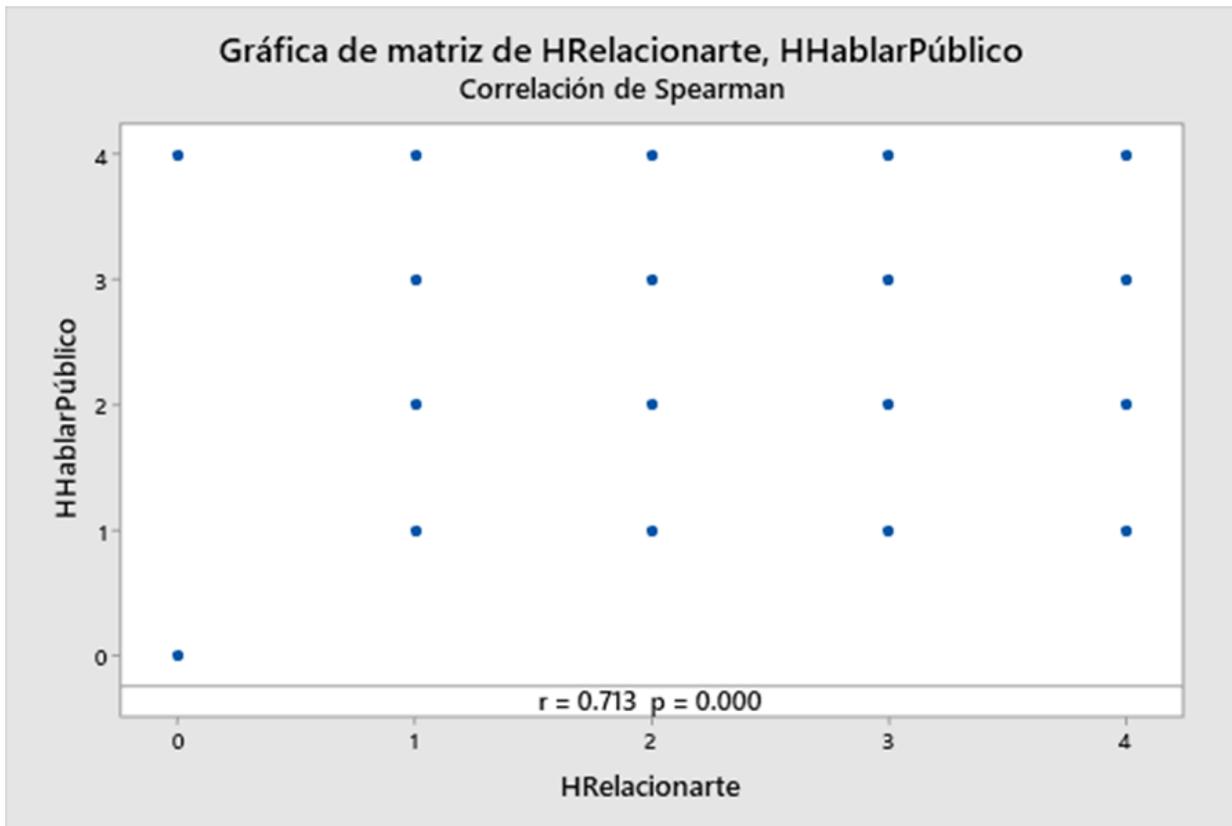
Con esta información se puede concluir que existe una correlación muy clara entre variables semejantes como las de recomendaciones porque entre sí llevan un comportamiento similar. El

contexto estatal con el nacional se correlaciona también. Y algunas variables de conocimientos y habilidades se van correlacionando bien como las de Habilidad para Relacionarse con las de Hablar en Público. Esta correlación bivariada va de la mano porque para poder relacionarse mejor, se requiere de expresar verbalmente lo que se tiene, lo que se sabe. De hecho, fue esta correlación bivariada que resultó con el indicador más alto.

Los análisis de correlación sirven para determinar la intensidad en la relación entre dos variables. El análisis de Correlación de *Spearman* es una técnica no paramétrica, que se aplica a aquellos estudios en los que no se cumple con los supuestos de normalidad en los datos y es muy útil en las muestras pequeñas, a través de la comparación de rangos en grupos de sujetos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos que se desea asociar es menor de 30, y permite saber si hay relación entre las variables, cuál es su dirección y que tan fuerte es dicha relación.

Gráfico 3. Matriz de Correlación de Spearman entre la variable HRelacionarte y HHablarPúblico.

En resumen, las dimensiones utilizadas en este estudio de investigación: conocimientos,



Fuente: Elaboración propia utilizando *Minitab*

habilidades y ahora “relaciones”, muestran una correlación entre sí a través del siguiente cuadro donde se muestra la correlación de *Spearman* entre ellas. Definitivamente “conocimiento” se correlaciona más fuertemente con “habilidades”.

Tabla 36. Correlación entre las Dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Relaciones.

Correlación entre las Dimensiones

<i>Rho de Spearman</i>	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	RELACIONES
CONOCIMIENTOS	1.000	.491**	.150**
HABILIDADES	.491**	1.000	.217**
RELACIONES	.150**	.217**	1.000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

5.4 Análisis por Regiones.

Con la técnica del estudio estadístico de comparación de medias y utilizando el *IBM SSPS Statistics*, se realizaron comparaciones de indicadores estadísticos (medias y desviación estándar) de las regiones vs los reactivos.

Recordando que este estudio de investigación se realiza con 425 registros de diferentes lugares del Estado de Veracruz, México y teniendo como objetivo secundario el análisis del impacto de los principales factores por zona geográfica, se desglosaron como sigue: las regiones de Xalapa con 173 registros, Veracruz-Boca del Río con 89 registros, Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlan con 32 registros, Poza Rica-Tuxpan con 38 registros y Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan con 92 casos.

5.4.1 Análisis por regiones: Preparación Académica.

En el agrupamiento de la categoría de “Preparación Académica” se puede distinguir la siguiente tabla:

Para la región de Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan el reactivo con mejor puntaje es la CoPreparación (Media: 3.39 y DesvStd: .851) seguida de CoTécnico (Media: 3.32 y DesvStd: .913).

Para la región de Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán el reactivo con mejor puntaje es en empate la CoPreparación y CoTécnico (Media: 3.34) teniendo una mejor dispersión la CoPreparación (DesvStd: .745).

Para fines de este estudio, el registro asociado con la región “Misantla” se excluye del análisis en virtud de que el (la) egresado(a) no realizó su captura conforme a las 5 opciones sugeridas. Es decir: se sale de rango.

La región de Poza Rica-Tuxpan tuvo un comportamiento distinto a las dos anteriores, pues la mejor puntuación fue la de CoAlineación (Media: 3.32 y DesvStd: .933) en Empate con CoTécnico (Media: 3.32 y DesvStd.: .739) teniendo este reactivo una mejor dispersión.

La región de Veracruz-Boca del Río presentó un comportamiento principal en la variable CoPreparación (Media: 3.42 y DesvStd.: .766). La segunda variable mejor calificada fue la de CoTécnico (Media: 3.39 y DesvStd.: .834).

Tabla 37. Informe regional de las variables relacionadas al conocimiento y preparación académica.

Región		n	CoPromedio	V	CoTécnico	Coldiomas	n	CoAlineación
Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan	Media	3.39	1.89	2.75	3.32	2.37	1.92	3.24
	N	92	92	92	92	92	92	92
	Desviación estándar	.851	1.032	1.096	.913	1.066	1.071	.954
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	3.34	1.91	2.81	3.34	2.28	2.00	3.13
	N	32	32	32	32	32	32	32
	Desviación estándar	.745	.928	1.030	.971	1.023	1.107	.871
Misantla	Media	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	N	1	1	1	1	1	1	1
	Desviación estándar
Poza Rica-Tuxpan	Media	3.24	1.97	2.84	3.32	2.32	2.03	3.32
	N	38	38	38	38	38	38	38
	Desviación estándar	.820	.944	1.053	.739	1.141	1.102	.933
Veracruz-Boca del Río	Media	3.42	1.93	2.75	3.39	2.65	1.93	3.19
	N	89	89	89	89	89	89	89
	Desviación estándar	.766	.986	1.037	.834	1.109	1.095	.851
Xalapa	Media	3.38	2.01	2.65	3.32	2.42	1.86	3.27
	N	173	173	173	173	173	173	173
	Desviación estándar	.810	1.076	1.066	.874	1.105	1.031	.862
Total	Media	3.38	1.96	2.72	3.34	2.44	1.92	3.24
	N	425	425	425	425	425	425	425
	Desviación estándar	.804	1.022	1.060	.867	1.098	1.065	.884

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SSPS Statistic

Finalmente, la región de Xalapa que tuvo el mayor número de registros con 173 casos mostró al reactivo CoPreparación como el mejor calificado (Media: 3.38 y DesvStd.: .810) y el segundo mejor calificado fue el reactivo CoTécnico (Media: 3.32 y DesvStd. .874)

Se concluye que, en 4 de 5 regiones, el reactivo CoPreparación asociado a la “Preparación Académica” es el principal, salvo en Poza Rica que no aparece ni en primero ni en segundo lugar.

En las 5 regiones, el reactivo CoTécnico fue el segundo mejor calificado.

En las 5 regiones, el reactivo de CoAlineación fue el tercero mejor calificado, a excepción de la región de Poza Rica que lo considera como uno de los principales.

La interpretación resumida es que los principales factores que ocupan los egresados universitarios de este estudio para tener empleabilidad rondan entre su preparación académica, sus conocimientos técnicos y la forma como ellos(as) pueden aplicar sus conocimientos con la práctica y mercado laboral.

Asimismo, al otro extremo, en las 5 regiones notamos que las variables de CoPromedio y CoVinculación fueron las más bajas. La interpretación es que los egresados y las egresadas de la

Universidad Veracruzana de todas las regiones no consideran factores tan relevantes al promedio acumulado de la carrera o a la manera como la institución los vinculó con el trabajo.

5.4.2 Análisis por Regiones: Habilidades

A continuación, se muestra el análisis por región geográfica del (de la) egresado(a) por agrupación de sus habilidades.

Iniciando con la Región de Coahuila de Zaragoza-Atlixcoatlán-Atoyac de Iturbide, se puede apreciar en la siguiente tabla que las habilidades Tecnológicas y las de Relación están empatadas con 3.39 en una escala de 1 a 4, siendo el 4 la máxima calificación de incidencia. De igual manera la dispersión registró 0.983 de Desviación estándar. En un tercer lugar bastante cercano se tiene a las habilidades de Hablar en Público con 3.34 de media.

Pasando a la región de Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán se encontró que las habilidades

Tabla 38. Informe regional de las variables relacionadas a las Habilidades.

Región		HDeportivas	HCulturales	HEmocionales	HTecnológicas	HHablarPúblico	HRelacionarte
Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan	Media	1.29	1.95	2.89	3.39	3.34	3.39
	N	92	92	92	92	92	92
	Desviación estándar	.688	.976	1.190	.983	.975	.983
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	1.59	1.91	2.72	3.19	3.31	3.59
	N	32	32	32	32	32	32
	Desviación estándar	.875	.856	1.023	.859	.896	.615
Misantla	Media	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	N	1	1	1	1	1	1
	Desviación estándar
Poza Rica-Tuxpan	Media	1.68	1.87	2.92	3.47	3.21	3.42
	N	38	38	38	38	38	38
	Desviación estándar	1.068	1.018	1.148	.797	.991	.793
Veracruz-Boca del Río	Media	1.60	2.10	2.81	3.36	3.33	3.44
	N	89	89	89	89	89	89
	Desviación estándar	.926	1.088	1.137	.882	.939	.891
Xalapa	Media	1.26	2.03	2.88	3.14	3.26	3.34
	N	173	173	173	173	173	173
	Desviación estándar	.653	1.102	1.104	1.021	.925	.904
Total	Media	1.40	2.00	2.86	3.28	3.29	3.40
	N	425	425	425	425	425	425
	Desviación estándar	.798	1.045	1.124	.958	.939	.890

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistic

para relacionarse representó un 3.59 de media con una muy baja dispersión de 0.615. Le siguió la variable de habilidades de Hablar en Público con media de 3.31 y desviación estándar de 0.896.

Para la región de Poza Rica-Tuxpan el comportamiento se tuvo un *quasi* empate entre las habilidades Tecnológicas (Media: 3.47 y DesvStd.: 0.797 y las de Relacionarse (Media: 3.42 y DesvStd.: 0.793).

En la región de Veracruz-Boca del Río, puntuó la variable de habilidades para Relacionarse, ya que mostró una media de 3.44 con desviación estándar de 0.891. Le siguió el reactivo de habilidades Tecnológicas con 3.36 y desviación estándar de 0.882.

Para la región más grande de egresados(as) universitarios(as) que se muestra en este estudio de investigación, Xalapa, las habilidades para Relacionarse fueron las que se destacaron con media de 3.34 y desviación estándar de 0.904. Las habilidades para Hablar en Público tuvieron una puntuación de 3.26 y desviación estándar de 0.925 siendo la segunda variable en orden de importancia.

Definitivamente las habilidades Deportivas y/o Culturales fueron las menos incidentes para generar empleabilidad y esto se mostró en las 5 regiones.

Se concluye con este análisis que las relaciones que más se repiten como incidentes para generar empleabilidad están las de Relacionarse, las Tecnológicas y las de Hablar en Público. Los reactivos de “Relacionarse” con “Hablar en Público” son en esencia un binomio de relaciones públicas. Mientras que las habilidades tecnológicas podrían abarcar el manejo de redes sociales, uso de las tecnologías de la información, comunicación, e internet.

5.4.3 Análisis de Regiones: *Curriculum Vitae*

Hay dos reactivos que se relacionan con el *curriculum vitae* (CV), la documentación escrita que contiene toda la información curricular del egresado y la exposición oral que tiene cuando realiza sus entrevistas de trabajo. A continuación, se muestra en donde se tuvo mejor incidencia de empleabilidad:

En capítulos anteriores ya se analizó que esta agrupación de CV se calificó con una buena incidencia. Ahora se evaluará si la calificación fue persistente en todas las regiones. La variable CV Documentos salió mejor evaluada en las regiones de Xalapa, Veracruz-Boca del Río y Poza Rica-Tuxpan que en las otras. Esta última región fue la que tuvo menor dispersión, haciendo la inferencia que “se pusieron mejor de acuerdo” con la calificación.

Tabla 39. Informe regional de las variables relacionadas a la Documentación y Entrevistas.

		Informe	
Región		CVDocumentos	CVEntrevistas
Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan	Media	3.36	3.41
	N	92	92
	Desviación estándar	.884	.939
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	3.41	3.41
	N	32	32
	Desviación estándar	.837	.798
Misantla	Media	4.00	4.00
	N	1	1
	Desviación estándar	.	.
Poza Rica-Tuxpan	Media	3.63	3.53
	N	38	38
	Desviación estándar	.589	.922
Veracruz-Boca del Río	Media	3.63	3.63
	N	89	89
	Desviación estándar	.729	.729
Xalapa	Media	3.52	3.40
	N	173	173
	Desviación estándar	.759	.881
Total	Media	3.51	3.46
	N	425	425
	Desviación estándar	.777	.863

Fuente: Elaboración propia utilizando *IBM SPSS Statistics*

La variable CVEntrevistas mostró una mejor calificación para Poza Rica-Tuxpan y Veracruz-Boca del Río que las demás regiones. Xalapa ahora mostró la menor calificación de todas.

De todos modos, estas 2 variables mostraron una calificación con un rango de 3.36 a 3.63 en una escala de 1 a 4, siendo el cuatro la máxima calificación de incidencia.

5.4.4 Análisis de Regiones: Recomendaciones

Los reactivos del área de “Recomendaciones” se agrupan en personales, familiares y de conocidos. Llevan un comportamiento similar y sus calificaciones, aunque no fueron tan altas como las que se muestran en las anteriores, en algunos egresados resultaron significativas.

Las recomendaciones personales son las más significativas en las 5 regiones con un rango de medias entre 2.76 y 2.46 de un máximo de 4.00. Es importante mencionar que la desviación estándar en todos los casos sobrepasa de 1.035 lo que hace suponer que en la opinión de los egresados no hubo tanta consistencia.

Otro comportamiento interesante es la significancia de las recomendaciones por “conocidos” que es más incidente para la empleabilidad que las recomendaciones por “familiares”. Esto también hace inferir que es más válida una recomendación de un conocido, que del propio familiar para conseguir empleo.

Tabla 40. Informe regional de las variables relacionadas a las Recomendaciones.

		Informe		
Región		RPersonales	RFamiliares	RConocidos
Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan	Media	2.65	2.08	2.39
	N	92	92	92
	Desviación estándar	1.152	1.170	1.222
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	2.66	2.03	2.06
	N	32	32	32
	Desviación estándar	1.035	1.062	1.105
Misantla	Media	4.00	2.00	2.00
	N	1	1	1
	Desviación estándar	.	.	.
Poza Rica-Tuxpan	Media	2.53	1.84	2.05
	N	38	38	38
	Desviación estándar	1.156	1.128	1.184
Veracruz-Boca del Río	Media	2.46	1.93	2.21
	N	89	89	89
	Desviación estándar	1.149	1.106	1.060
Xalapa	Media	2.76	1.79	2.32
	N	173	173	173
	Desviación estándar	1.160	1.060	1.150
Total	Media	2.65	1.90	2.27
	N	425	425	425
	Desviación estándar	1.148	1.100	1.147

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistics

5.4.5 Análisis de Regiones: Diversos

A continuación, se presenta un análisis de 3 reactivos que se indagaron para conocer si su incidencia fue significativa para generar empleo: edad, género y experiencia. Asimismo, y aprovechando esta tabla se presenta el reactivo de “becas” que fue el que menos contribuyó a la empleabilidad.

Tabla 41. Informe regional de las variables relacionadas a Edad, Género y Experiencia

		Informe			
Región		VariosEdad	VariosGénero	VariosExperiencia	Becas
Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan	Media	2.85	2.14	3.12	1.22
	N	92	92	92	92
	Desviación estándar	1.079	1.125	1.166	.912
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	2.47	1.91	3.13	1.34
	N	32	32	32	32
	Desviación estándar	1.047	.818	1.070	.971
Misantla	Media	3.00	1.00	4.00	4.00
	N	1	1	1	1
	Desviación estándar
Poza Rica-Tuxpan	Media	2.61	2.08	3.26	1.55
	N	38	38	38	38
	Desviación estándar	1.104	1.194	1.005	1.155
Veracruz-Boca del Río	Media	2.76	1.88	3.28	1.67
	N	89	89	89	89
	Desviación estándar	.989	1.032	.953	1.213
Xalapa	Media	2.64	1.86	3.20	1.55
	N	173	173	173	173
	Desviación estándar	1.022	.992	.962	1.096
Total	Media	2.70	1.94	3.20	1.50
	N	425	425	425	425
	Desviación estándar	1.037	1.040	1.016	1.095

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistics

Para este caso, al igual que las del resto, se excluye el registro de “Misantla”.

A continuación, se puede apreciar que el rango de medias en el reactivo de “Edad” va de 2.47 a 2.85 en una escala de 1 a 4, siendo el “4” el más incidente de empleabilidad. El resultante más alto fue la región de Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan el más alto. Llama la atención que también en este reactivo, la desviación estándar sobrepasa el 1.021 de las 5 regiones.

En cuanto a “Género”, siendo este reactivo interpretado como un factor incidente en la empleabilidad, el rango de medias oscila entre el 1.86 y el 2.14 nuevamente quedando la región de Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan como la más alta. En este análisis se pueden distinguir dos regiones con dispersión menor a 1.000: Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán con la desviación estándar

más baja y Xalapa. En estas dos regiones la respuesta fue menos dispersa, es decir, más homogénea alrededor de su media. Se puede apreciar que esta variable tiene una contribución media en los factores incidentes para la empleabilidad. El promedio de las cinco regiones apenas si logra llegar a 1.94 de un máximo de 4.00.

En el reactivo de “Becas”, como ya se había comentado, la contribución es muy baja. La media de las regiones oscila en el rango de 1.22 a 1.55 considerándose como las regiones más altas a Xalapa y a Veracruz-Boca del Río. De manera coincidente, los programas de becas de la UV y de la FUV recaen en mayor parte en estas regiones. Sin embargo, su contribución no es significativa para conseguir empleo. Su incidencia es sobre todo para seguir estudiando la carrera y no desertar en los estudios de licenciatura.

Finalmente, de estas 4 variables o reactivos (ítems) podemos distinguir a la “Experiencia” como la más importante, mostrando el siguiente comportamiento:

El rango oscila entre la media de 3.12 a 3.28. Se puede apreciar un rango cerrado con apenas 0.16 de diferencia entre el valor más pequeño y el más alto.

La desviación estándar ronda la unidad, aunque las regiones de Xalapa y Veracruz-Boca del Río estén por debajo del 1.000, se encuentran muy cercanas.

La región que mostró un mayor número de incidencia fue Veracruz-Boca del Río con una media de 3.28 de un máximo de 4.00, pero le sigue muy de cerca Poza Rica-Tuxpan con 3.26 y Xalapa con 3.20.

En conclusión, el reactivo de “Experiencia” sí es un factor incidente para lograr la empleabilidad en las 5 regiones.

5.4.6 Análisis de Regiones: Contexto

El contexto es una agrupación de variables que se consideran externas, que dependen del entorno socio económico, financiero, cultural. En el instrumento de empleabilidad se consideraron 2 preguntas cerradas y un espacio para exponer información abierta. En el caso de las últimas dos preguntas que corresponden a los 2 últimos reactivos: el 23 y 24, se consultó al egresado si el contexto nacional o estatal influyó en la empleabilidad.

A continuación, se expone por región el resultado. Un asunto importante detectado es que la desviación estándar no es tan baja en ambos casos, lo que hace suponer que hubo variabilidad en las respuestas de los egresados con respecto a este tema. Así como para unos les funcionó bien, para otros no les aportó mucho.

Tabla 42. Informe regional de las variables relacionadas al Contexto.

Región		Informe	
		Contexto Nacional	Contexto Estatal
Coahuila de Zaragoza	Media	2.64	2.34
	N	92	92
	Desviación estándar	1.125	1.189
Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán	Media	2.25	2.16
	N	32	32
	Desviación estándar	1.047	1.051
Hidalgo	Media	4.00	4.00
	N	1	1
	Desviación estándar	.	.
Poza Rica-Tuxpan	Media	2.45	2.50
	N	38	38
	Desviación estándar	1.032	1.180
Veracruz-Boca del Río	Media	2.40	2.34
	N	89	89
	Desviación estándar	1.074	1.076
Xalapa	Media	2.42	2.20
	N	173	173
	Desviación estándar	1.084	1.146
Total	Media	2.46	2.29
	N	425	425
	Desviación estándar	1.085	1.138

En todas las regiones, excepto en la de Poza Rica – Tuxpan, el Contexto Nacional superó al Contexto Estatal en las medias. En el caso de esta región del norte del Estado, la puntuación fue bastante cerrada, pero aún más alta en la Estatal: 2.50 para la Estatal y 2.45 para la Nacional.

Fuente: Elaboración propia utilizando IBM SPSS Statistics

Juntando las 2 variables contextuales, tenemos un rango que oscila entre el 2.16 y 2.64, siendo la región de Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán la más baja en el Contexto Estatal y en el Contexto Nacional, mientras que la región de Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan mostró la calificación más alta en el Contexto Nacional.

5.4.7 Análisis de las respuestas abiertas del instrumento de medición de la empleabilidad.

La pregunta **25** del instrumento analizado se elaboró para conocer si el (la) egresado (a) propone otros factores diferentes o complementarios. Para procesar la información se fue revisando la respuesta, una por una, quitando los textos que no fueran factores o que estuvieran repetidos. Se sintetizaron con palabras clave para hacerlos más cortos los mensajes. Posteriormente a ello se ordenaron alfabéticamente dejando los textos depurados. Utilizando el *software TagCrowd* para crear una nube de palabras, el resultado fue el siguiente:

Tabla 43. Nube de Palabras más repetidas de la Pregunta #25 con *software TagCrowd*

De 482 palabras, se seleccionaron las 50 palabras más repetidas destacando “Actitud” con 9 apariciones, “Actualización” con 6 menciones, “Dinámicos” con 9, “Disponibilidad” con 9,



“Formación” con 12, “Extracurricular” con 8, “Lugares” con 9, “Migrar” con 9, “Posgrado” con 6, “Prácticas Profesionales” con 7, “Servicio Social” con 9, “TIC’s” con 7.

Explicando estas palabras clave se puede comentar lo siguiente:

Actitud. - la forma como el (la) egresado (a) se comporta en las diferentes etapas del empleo.

Actualización. - la manera como el (la) egresado (a) no solo se queda con el conocimiento adquirido en la carrera, sino en el que adquiere o aprende según su especialización.

Dinámico. - cuando el (la) egresado (a) reacciona ante los problemas, encargos o actividades.

Disponibilidad. - cuando el (la) egresado (a) tiene la prestancia de cambiar de residencia, de prestar su carro para labores, de quedarse más tiempo por urgencias, cuando le hablan para pendientes extraordinarios, etc.

Formación. - es algo parecido al apartado de actualización y lo relacionan los (las) egresados (as) curricular y extracurricularmente.

Lugares y Migrar. - va relacionado con el sentido de “Migrar a lugares diferentes” para foguearse y encontrar mejores oportunidades.

Posgrado. - la manera como el (la) egresado (a) capitaliza su estudio posterior a su carrera base de licenciatura. A veces maestría, o en ocasiones especialización, otra carrera o incluso doctorado.

Prácticas profesionales y Servicio social. - Algunos (as) egresados (as) capitalizaron su estancia en las organizaciones cuando desarrollaron esta parte obligatoria durante su carrera profesional.

TIC's.- en este apartado se resumen los conocimientos y habilidades en tecnologías de información, comunicación y tecnológicas para incrementar las posibilidades de empleabilidad.

El resumen se aprecia en el siguiente cuadro consolidado que fue elaborado con el complemento de *Pro Word Cloud*:

5.4.8 Análisis cualitativo de egresados de la región de Xalapa y Veracruz-Boca del Río que recibieron una beca del programa “Adopte un Becario” de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C.

El programa principal de becas de la FUV generó 320 egresados entre la región de Xalapa y Veracruz-Boca del Río. De estos egresados, se entrevistaron a 9 personas con una técnica de entrevista a profundidad que viene detallada en el Anexo 1. Con la técnica de saturación de códigos, se pudieron encontrar los principales factores que incidieron en la empleabilidad de estas personas entrevistadas.

Se entrevistaron a 3 personas del género masculino y 6 del género femenino de distintas carreras profesionales abarcando las áreas de la salud, técnica, económico-administrativa, biológico-agropecuaria, artes y humanidades; con edades que oscilan entre los 24 y 29 años, con grado máximo de licenciatura (7 personas) y 2 con maestría. Los 9 entrevistados fueron personas con promedios entre 8 y 9 en una escala ordinal de 0 a 10. Se lograron entrevistar a 2 de forma presencial y 7 de forma virtual mediante la plataforma electrónica *Zoom*.

Los factores más incidentes que fueron repetidos y comentados con mayor amplitud en las entrevistas fueron:

1. Inteligencia Emocional. - como la capacidad de entender mejor sus emociones y la de los demás.
2. Preparación Académica. - tanto la que recibieron en la Universidad Veracruzana, como la que adquirieron a lo largo de su vida escolar.
3. Relaciones públicas. - la manera como pudieron aprovechar las oportunidades, los contactos, las redes sociales, la red de conocidos y la forma de aplicarlas.
4. Recomendaciones. - como la forma de conectar más rápida una cita, una entrevista e incluso una decisión favorable.

Se puede mostrar que las habilidades tienen que ir de la mano con los conocimientos para asegurar una mejor empleabilidad.

En las entrevistas no se distinguieron factores fuertes relacionados a variables externas como el contexto socio económico.

Y como un común denominador de todos ellos fue la utilización de becas para sus estudios; la mayoría expresó que la disciplina, la puntualidad y la forma metódica para concursar por estímulos económicos complementarios, les habían ayudado para preparar un buen *curriculum vitae* tanto escrito como explicado, con sus evidencias correspondientes y con la habilidad para transmitir sus logros y conocimientos. En otras palabras, desarrollaron habilidades para estar mejor preparados para aprovechar las oportunidades.

En la mayoría de los casos, por su situación económica, tuvieron la necesidad de trabajar mientras estudiaban. Algunos desde muy chicos tuvieron la necesidad de vender algo para complementar el gasto familiar, comer o pagar los gastos básicos. Esta práctica les ayudó a desarrollar habilidades de venta, de hablar en público, de desenvolverse con los demás y de valorar las relaciones humanas para ir consiguiendo sus resultados. Estas habilidades las fueron ocupando en la búsqueda formal de empleo y aunque les fue complicado obtenerlo, en la mayoría casos consiguieron buenos trabajos.

CAPÍTULO 6. ANÁLISIS Y PROPUESTAS

Al analizar las respuestas de los registros depurados, se descubren los factores críticos que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios de una universidad pública (UV) de nivel licenciatura, y se estudia la relación que existe entre ellos, demostrando que los conocimientos aprendidos en una Institución de Educación Superior no son suficientes para poder conseguir un empleo.

La empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples factores: internos y externos en el egresado que obtiene un empleo remunerado. Algunos factores son intrínsecos al egresado y otros forman parte del contexto o circunstancia temporal. Al haber muchos factores que afectan la empleabilidad, las Instituciones de Educación Superior deberán atender en su *curricula* académica un conjunto de conocimientos complementarios en desarrollo humano y facilitar los vínculos de aprendizaje en el mercado laboral para que se logre la apertura y fogueo de los individuos.

Los conocimientos técnicos deben ir aparejados de un conocimiento complementario de la personalidad del egresado, del perfil de sus preferencias psicológicas, de la manera como se reacciona ante los problemas o ante la persona difícil; cómo se procesa la información, y cómo se analizan los problemas. En otras palabras, se podría sintetizar con la frase “Entender-Me para Entender-Te” como el punto de partida para darse cuenta de lo que se posee al relacionarse con los demás y así organizar las estrategias para conseguir resultados positivos.

Posteriormente al entendimiento del comportamiento, el egresado universitario deberá desarrollar una preparación integral en los conceptos de inteligencia emocional, social y cultural que le permitan dominar sus emociones, entenderlas y adaptarse a las circunstancias. La reacción inesperada que se tiene ante los problemas no siempre se lleva al logro de objetivos. En ocasiones el enojo se desborda en ira. A veces, la poca o nula asertividad conduce a caer en la sumisión, introversión y por lo tanto a eliminar la oportunidad de expresarse. La inteligencia emocional aplicada en la búsqueda de un trabajo que brinde satisfacción y genere ingresos estables comienza desde la preparación documental, la forma como se investiga, el proceso como se concursa, y la serie de pasos que se realizan para adaptarse a las circunstancias laborales. De hecho, el plan de

vida y carrera de un individuo en la Organización se logra aprovechar con mayor probabilidad de éxito si se cuenta con una resiliencia y capacidad adaptativa.

Los principales beneficios que los egresados universitarios tendrán si consiguen un empleo bien remunerado serán:

- Logro de una independencia económica familiar
- Generación de la riqueza o incremento de ella
- Incremento de soluciones organizacionales, logrando indirectamente mayores utilidades
- Autoestima elevada

Colateralmente, las universidades serán beneficiadas en su prestigio, en sus programas de vinculación y en su colocación de egresados en el mercado laboral. Las organizaciones solicitantes de empleo tendrán candidatos más preparados conforme a los requerimientos actuales (trabajo bajo presión, trabajo en equipo, manejo de conflictos, responsabilidad y compromiso, lealtad e iniciativa).

Esta investigación aporta impactos para diferentes áreas, los cuales se describen en los siguientes párrafos.

Impacto científico. El principal aporte científico de esta investigación es la identificación de los factores que inciden en la empleabilidad y que están relacionados al individuo, a la institución de educación superior, al entorno, al contexto y a las circunstancias. Se puede encontrar la lista de factores incidentes relacionados con la academia, con los estímulos económicos complementarios, como las becas, con la apertura laboral, con el contexto económico, y con las habilidades del individuo.

Impacto tecnológico. Su impacto tecnológico cuantitativo es bajo, pero cualitativo (tecnología blanda) puede ser alto al considerar una metodología que ayuda a los egresados a tener una empleabilidad.

Impacto social. El impacto social abarca tanto al sector de egresados universitarios, como a los estudiantes universitarios, que tomarán en cuenta estos factores al salir de sus estudios de educación superior, a las organizaciones que ofrecen empleo, y de manera extendida a todo tipo de

persona que se encuentra en el nivel de PEA (Población Económicamente Activa) para emplearse dignamente.

Impacto económico. El impacto económico de este proyecto de investigación se verá reflejado en el bolsillo de los concursantes a un empleo cuando mejoren sus probabilidades para emplearse, o para mejorar el empleo actual. Asimismo, los empleadores podrán contar con individuos capaces para desempeñar sus cargos, lo que podría generar mejores utilidades o rendimientos empresariales, organizacionales o institucionales.

En la Revista Latinoamericana de Derecho Social, (Sánchez-Castañeda, 2014) se concluye que con el análisis de los factores que inciden en la empleabilidad se puede:

1) Abordar los desajustes entre el mercado de trabajo y la formación profesional que ofrecen las universidades. - cuando se logra empatar la oferta académica con la demanda laboral en su justa medida, se asemeja al proceso de comunicación eficiente donde los códigos del emisor son los mismos que del receptor. Pero en ocasiones las universidades egresan individuos con buenas intenciones, pero con conocimientos obsoletos para las necesidades reales.

2) Impulsar la formación profesional en el lugar de trabajo. - el egresado que logró emplearse ya cumplió con su primer objetivo, pero si no logra mantenerse y dar resultados, peligra y pone en riesgo su estabilidad económica y laboral. Por lo tanto, el egresado o egresada debe continuar con su formación profesional y actualización que lo vaya especializando en técnicas vigentes que le ayuden a ser más eficiente y a generar mejores resultados.

3) Perfeccionar los sistemas de aprendizaje del oficio. - la enseñanza debe engarzar al aprendizaje de forma sistemática que parta de un diagnóstico de necesidades objetivo e integral para descubrir la brecha de conocimientos y habilidades que requiere el puesto y propiciar el perfeccionamiento para ser competente. El modelo por competencias será una de las prácticas que deberán implementar las organizaciones en sus departamentos de RRHH para que se contrate al personal apto y capaz para el cargo solicitado.

4) Impulsar los programas de formación de emprendedores. - aunque en esta investigación no fue el tema central la línea de emprendimiento, algunas sugerencias que surgieron en los entrevistados o encuestados propiciaron el autoempleo a través del emprendimiento. De hecho, algunos egresados practicaron la compraventa de artículos mientras estudiaban permitiendo así un

ingreso complementario para sus estudios. Aprovecharon sus conocimientos, habilidades y relaciones para vender productos elaborados por ellos: postres, alimentos, manualidades o bien la colocación de artículos por catálogo o multinivel.

5) Impulsar el nexo escuela-trabajo. - el tema de la vinculación efectiva es de gran relevancia para cerrar la brecha de empleabilidad entre la universidad y el centro laboral. La práctica profesional, el servicio social, y el desarrollo de trabajos en las empresas mientras se estudia una carrera también son factores de incidencia en la empleabilidad.

6) Ampliar los fines del servicio social. - aunque el servicio social se encuentra regulado para realizar un número de horas determinadas en organizaciones públicas, se debe replantear los alcances y los resultados para que ambas partes tengan beneficios óptimos. Se han dado casos de que los estudiantes no aprovechan la plataforma que tienen para ofrecer un “servicio” a la comunidad y solo lo toman a juego o por obligación. En otros lugares es a la inversa que en las organizaciones del sector público: utilizan a los estudiantes para oficios poco especializados, de mandaderos o de “mil usos” con el fin de que realicen actividades mecánicas y poco reconocidas. Peor aún ocurre en ciertos establecimientos que le firman el servicio social al estudiante sin haberlo cursado, cometiendo una evasión clara de responsabilidades y quitándole al servidor la oportunidad de foguarse.

7) Mejorar los programas de inserción al empleo para jóvenes (servicio nacional de empleo). - Esta propuesta que hace Alfredo Sánchez Castañeda en el artículo abarca a todo tipo de organización pública o privada que propicie las condiciones necesarias para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral. Las facilidades van desde la correcta difusión, hasta la oportuna participación en ferias, concursos, convocatorias o solicitudes de los empleadores. También es importante abrir el abanico para ofrecer una gama amplia de posibilidades con el fin de dar una cobertura mayor a las competencias o disciplinas académicas.

8) Programas de incentivos de reducción de impuestos para empresas que contratan permanentemente a trabajadores jóvenes o desempleados. - esta propuesta es muy específica y abarca principalmente a los empleadores del sector privado con el fin de que puedan premiar el esfuerzo al empleo. Sin embargo, con las altas tasas impositivas que tienen que absorber los empresarios, en lugar de emplear más gente, cada vez se piensa más en sustituir a las personas por

tecnología, amén de que en ciertos procesos se eleva la eficiencia con la implementación de la inteligencia artificial y robótica. La contratación de personas al empleo formal requiere de todo un proceso de profesionalización que abarca un conjunto de costos desde la descripción del puesto de trabajo hasta la inducción, pasando por la búsqueda, evaluación, asignación y reclutamiento. Si a este grupo de costos se agregan los inherentes a seguridad social, vivienda y retiro, junto con otros impuestos locales relacionados a la nómina formal, el desánimo es mayor para los accionistas, quienes ven mermadas sus utilidades con tanto gasto. No caería mal una serie de incentivos para preferir emplear correctamente que caer en la contratación informal, subcontratación o contratación parcial.

9) Generar corresponsabilidad entre los actores involucrados. - esta propuesta se dice fácil, pero es harto difícil aplicarla y medirla. Se requiere de un gran sentido de corresponsabilidad entre universidades y empleadores; entre gobiernos y sociedad; entre estudiantes y académicos; entre empresarios y egresados. De principio, el lenguaje y código de cada parte involucradas es difícil descifrar. Los empresarios buscan utilidades rápidas, mientras que las universidades públicas promueven valores de impacto social. También se desconocen todos los actores involucrados y en algunas ocasiones se interponen los intereses personales a los institucionales. Y finalmente existe una carencia de una buena red de articuladores eficientes que puedan ligar todas las áreas involucradas, poniendo a cada parte su corresponsabilidad, alcance y limitante.

10) Contar con una legislación laboral que proteja los derechos laborales de los jóvenes, que les otorgue un marco jurídico claro y que promueva empleos permanentes y de calidad. - esta propuesta es complemento a la que se desglosa en el apartado 8, pero un poco en sentido inverso, pensando más en los derechos labores de los que buscan empleo o que se encuentran empleados, que en los empleadores. Es lamentable encontrarse con organizaciones que han desprendido toda su nómina en un sistema de outsourcing con bajas prestaciones y con pocas probabilidades para un plan de retiro o jubilación. En México la Ley Federal del Trabajo regula las transacciones laborales entre los trabajadores y los empleadores, pero aún faltan artículos por ajustarse en el nuevo modelo que privilegie la equidad de género, los derechos humanos y el pago justo conforme al esfuerzo ejercido, ligado a un sistema de competencias que se pueda evaluar y medir para luego mejorarlo. Existen intentos, pero aún falta mucho por hacer en el campo jurídico laboral.

Considerando estos diez puntos que señala el autor en su artículo anterior y que se desglosa con el enfoque propio para esta investigación, los egresados universitarios pueden mejorar su incorporación al mercado laboral, generar mejores posibilidades de empleo y promoverse con contraprestaciones justas y dignas en las organizaciones si incorporan en su bagaje cultural los factores encontrados en esta investigación doctoral que a continuación se resume como sigue:

- I. Conocimientos. - generar una preparación académica que no solo se quede en el plan de estudios básico, sino que se complemente con estudios de idiomas, TIC's y resolución de problemas. Se recomienda actualizarse de forma constante en la especialización que se tiene o que se desee abarcar.
- II. Habilidades. - incorporar a la preparación académica de forma activa las técnicas y herramientas blandas que fomenten la inteligencia emocional, el trabajo en equipo, relacionarse con los demás, el manejo del conflicto y hablar en público.
- III. Relaciones. - tejer una red de relaciones de todo tipo que faciliten la entrada a las oportunidades laborales.

Desde el punto de vista de las universidades se sugiere lo siguiente:

- a) Que la *currícula* académica esté acorde a las necesidades del mercado
- b) Qué se integren transversalmente experiencias educativas centradas en el desarrollo de habilidades
- c) Qué se mejoren las relaciones públicas con los empleadores para fortalecer programas de vinculación efectivas.

Para el sector empleador se recomienda:

1. Compensar equitativamente al personal contratado
2. Generar un esquema integral de crecimiento interno para que el plan de vida y carrera sea toda una realidad
3. Fomentar el contrato psicológico de manera objetiva, detallando sus alcances y limitaciones de cada parte

4. Ser puntual con la vacante solicitada. - precisando con detalle y objetividad lo que se busca, lo que se espera y cómo se medirá el resultado.

Para los organismos que fomentan el empleo en los gobiernos, organizaciones del tercer sector o reclutadores:

- I. Comenzar la vinculación desde que el estudiante universitario se encuentra en los niveles de Servicio Social, Prácticas Profesionales, Experiencias Recepcionales hasta que logran egresar.
- II. Propiciar ofertas laborales oportunas, alcanzables y constantes.
- III. Difundir más y mejor la información de sus convocatorias, concursos y plazas solicitadas.

Si bien es cierto que el foco de atención de esta investigación solo considera a los egresados universitarios de nivel licenciatura para emplearse, los actores involucrados forman parte de la cadena de valor de todo el peregrinaje. En esta investigación se pudieron apreciar hasta “golpes de suerte” para haber conseguido un empleo hasta una serie de intentos fallidos para tener que aceptar un empleo temporal.

La riqueza de este estudio doctoral estriba en que más de 700 encuestados muestran una percepción sobre los factores que les ayudaron a obtener una empleabilidad. Este análisis propone:

- Revisar los planes de estudio para mejorar el perfil de egreso
- Impulsar programas de capacitación, certificación y evaluación para constatar que lo aprendido se pueda demostrar en el mercado laboral.
- Cambiar y ajustar los planes caducos por los que pide el sector productivo.
- Incorporar el desarrollo de habilidades.
- Enseñar las bondades de la creación de una red fidedigna de contactos, amistades y conocidos que refieran positivamente el desempeño de los egresados.
- Replantear la vinculación del egresado con las oportunidades laborales.
- Mantener un programa de lealtad con los egresados para no perder el contacto a pesar de la desvinculación académica.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En este estudio se encuentran los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana, se analizan y se comparan entre sí para encontrar una similitud o divergencia. A pesar de la dificultad de obtener una base de datos fidedigna de egresados universitarios y la inminente pandemia por Covid19, se pudo obtener una muestra representativa de datos a través de la captura de 24 preguntas que fueron procesadas por un instrumento creado exprofeso y piloteado para obtener mejor información. Con esta información se lograron los objetivos específicos que apuntalan el objetivo general. La empleabilidad ha sido una constante importante desde hace mucho tiempo, se mantiene y podría pronosticarse con muchos años de permanencia. La razón es simple: trabajar para obtener una contraprestación que se convierte en dinero y que finalmente se aplica para la manutención personal o familiar. La gente que se encuentra apta para trabajar y considerada como PEA es la que busca emplearse, emplearse bien, mantenerse y consolidarse.

Aunque la riqueza se puede generar por herencias, regalos o dádivas, generalmente se va premiando el esfuerzo laboral con algún pago. Se han ideado formas de subsistencia a través del emprendimiento y de los ingresos residuales que son aquellos que se generan con el pago de regalías, rentas de propiedades o réditos bancarios.

El común denominador de la pirámide poblacional descansa en gente de clase media y baja, o quizás muy baja. Este grupo de personas van preparándose para concursar en puestos de trabajo, pero no todos tienen éxito para colocarse. Los que ya cuentan con empleo desean incrementar sus remuneraciones porque no les alcanza para cubrir sus gastos, o bien su carga laboral es demasiada con respecto al pago, lo que se va considerando como “pago injusto de trabajo”. En adición, la competencia es atroz, porque la oferta de trabajos, en general, es menor que la demanda. Los jóvenes han tenido un repunte demográfico importante en los últimos años y forman parte de la masa crítica mayor de la pirámide poblacional. En los trabajos se piden personas con experiencia, conocimientos y habilidades, pero muchas veces las ofertas laborales ni siquiera están bien planteadas. El empleo se consigue por muchas formas que no se constituye en un solo factor. La incidencia de la empleabilidad depende de un conjunto de factores que precisamente es el tema central de esta tesis. Se tiene la creencia que la calificación no es tan importante para la vida laboral, que entre más estudios se garantizará el trabajo, que si se tienen buenas relaciones (las

famosas “palancas”) se obtienen los puestos más rápido. Pero todas estas suposiciones son creencias familiares, culturales y rumores. Por eso cobra relevancia el resultado de esta investigación para focalizar la preparación del estudiante para que salga al mercado laboral mejor preparado; para que las universidades ajusten sus modelos educativos para que más egresados universitarios consigan empleo seguro y bien remunerado; para que las organizaciones también puedan mejorar sus sistemas de formación interna para conseguir resultados y formen el capital humano de manera integral que vaya desde la captación hasta la jubilación; y para que los gobiernos diseñen políticas públicas que faciliten las oportunidades laborales.

Los factores siguen abarcando las dos grandes áreas: conocimientos y habilidades, pero también se agregaron las de relaciones y experiencia, así como la de preparación de la documentación escrita y no verbal para tener mejor incidencia.

La conclusión que se propone es integral. Los estudios universitarios no son suficientes si solamente se estudia la técnica. Las habilidades se deben desarrollar, principalmente las que se ocupan para presentarse, realizar una buena entrevista, y mostrar un buen *curriculum vitae*. Por eso las habilidades para hablar en público y relacionarse son necesarias para complementar las probabilidades.

Coincidencias y Divergencias

En esta investigación se ratifica lo que Sylvia Allegretto, la economista laboral de la Universidad de Berkeley, USA dice: “No hay escasez de mano de obra cuando se trata de encontrar limpiadores para un hotel; lo que hay es una escasez de trabajadores que quieran trabajar en lo que se ofrece”, ya que uno de los factores encontrados se relaciona con la actitud hacia el trabajo, pero esta aseveración es parcial porque hay muchos otros factores que influyen para realizar un buen enlace entre los empleados y empleadores.

También hay una coincidencia de esta investigación con lo que expresa Héctor Márquez Pitol, director de Relaciones Institucionales de ManpowerGroup cuando se refiere al factor experiencia para tener empleabilidad: “Para incorporarse al mundo del trabajo formal, se requiere tener más experiencia, por lo general se paga más por la experiencia que por el nivel de estudios...”.

Los autores Aneca (2009); Rodríguez-Mora (2010); Van der Heijden (2006) documentan su investigación de la empleabilidad en las personas que tienen mayor disponibilidad, asumen

nuevos roles, modifican su comportamiento laboral y adquieren nuevas habilidades. En el último factor sobre las nuevas habilidades, la coincidencia con este estudio es mayor. Pero los autores no precisan cómo modificar su comportamiento laboral. En esta investigación propia se propone a través de habilidades concretas como la inteligencia emocional para comportarse con los compañeros de trabajo, entorno y situaciones.

Mireia Fernández-Ardèvol en su publicación sobre comunicaciones móviles y desarrollo económico en Latino América destaca a la tecnología como uno de los factores más incidentes para obtener empleo, y con la crisis económica provocada por la pandemia por Covid-19 se mermó la empleabilidad. Debido a la alta tasa de penetración de los teléfonos móviles, las tecnologías digitales permitieron a los servicios públicos de empleo superar los recursos limitados y proporcionar acceso a zonas a las que era complicado llegar, incluidas las personas que viven en zonas alejadas. Sin embargo, en los países tanto desarrollados como en desarrollo, fue esencial asegurar que no se excluyera a los analfabetas digitales: estos solían ser personas con poco apego al mercado de trabajo, como los desempleados de larga duración y los jóvenes ninis. Esta conclusión que realiza Mireia refuerza el resultado del factor “Habilidades Tecnológicas” de esta investigación.

Aunque el factor “Inteligencia Emocional” se esperaba con una incidencia significativa en el desarrollo de esta investigación doctoral, su puntuación se mantuvo dentro de los factores más importantes, validando lo que Rychen y Hersh Salganik (2006) expresaron: “...los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional”.

Miriam Trillo, Gerente de Headhunting de A3O, obtuvo conclusiones de sus candidatos(as) centrando principalmente sus elementos en el *curriculum vitae*, idiomas, especialización e inteligencia emocional. En esta investigación también se ratifican como factores incidentes.

Daniel Cazés Menache, Investigador del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México hace una fuerte aseveración sobre la obtención de un título universitario, mencionando que: “...el título universitario por sí solo ya no garantiza ni la estabilidad en el empleo ni la actualización del conocimiento”. Y en ese sentido, la investigación que aquí se presenta coincide que no solo los

conocimientos le van a dar muchas probabilidades de conseguir empleabilidad, sino un conjunto de factores que se resumen en conocimientos, por supuesto, pero también en habilidades y relaciones. El paradigma de que las universidades deben proporcionar lo necesario para que sus egresados puedan insertarse en el mercado laboral sin problemas ha dejado de existir y se percibe que algunas instituciones de educación superior solo están fabricando egresados sin herramientas para la vida. Con esta investigación y con un enfoque de Alta Dirección, se propone que las universidades se preocupen más en actualizar sus planes de estudio, entiendan mejor las necesidades galopantes de un mercado laboral cambiante y detonen las habilidades que los estudiantes universitarios tienen en potencia, que solo busquen la docencia plana y pasiva. Pero esta labor no es nada sencilla, se requiere de un enfoque sistemático e integral que permita trabajar un modelo mixto donde los conocimientos se amplíen, se garantice el aprendizaje y se evalúen las inteligencias múltiples de cada individuo para obtener un diagnóstico particular que permita diseñar e implementar formaciones complementarias que detonen las habilidades potenciales como la inteligencia emocional, hablar en público, trabajo en equipo, relacionarse y dialogar con los demás, aprovechar las oportunidades y mejorar su capacidad de venta de sus talentos a través de documentación curricular, entrevistas de trabajo y presentaciones de alto impacto.

La empleabilidad que literalmente se basa en una fusión de empleo con habilidad ha venido modificándose primero en ocuparse, luego en mantenerse y después en concursar por una oportunidad como lo menciona Campos: "...la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.". Pero el buscador ofrece una remuneración y desarrollo laboral a cambio de que el empleado demuestre que es apto para el trabajo y ponga en práctica su intelecto en resolver una problemática o producir un bien o servicio. Campos menciona atributos que tenga el concursante que coincida con la necesidad laboral. En otras palabras, sugiere que para concretar una empleabilidad se requiere un enlace perfecto entre necesidades y atributos. Sin embargo, como se ha demostrado en esta investigación, los atributos no solo se centran en conocimientos y aptitudes, sino también en las necesidades que van surgiendo en cada sector, rama o negocio. El entendimiento entre partes requiere de habilidades diversas para que el conocimiento se ponga práctica, para que la necesidad se satisfaga con hechos y resultados.

Pedro Weinberg (2004) dice que "...la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida"; pero ya se analizó en esta investigación que las calificaciones (promedio) no son factores importantes en la incidencia de empleabilidad. En contraste, existen testimonios de egresados encuestados que señalan que es importante concluir la licenciatura con buenas calificaciones para ocupar la boleta como evidencia en las solicitudes de empleo. Los egresados estudiados prefieren elegir al factor de "Relación" para ocuparlo como una entrada más fácil que les permite acceder más rápido a las oportunidades laborales. En esta opinión mayoritaria se le da la razón a (Berger & Luckmann, 1966) y se recomienda reforzar en los universitarios que incrementen su socialización para tener mejor impacto cuando soliciten empleo, ya que la socialización secundaria, que se produce cuando el niño entra en contacto con otras personas fuera de su entorno familiar y comienza a involucrarse en instituciones sociales (escolarización, asistencia a un club, etcétera) sirve para enfrentar la realidad y darse cuenta de que el mundo de su casa no es el mundo color de rosa y es así como comienza a ampliar su perspectiva.

Javier Rodríguez Cuba del CISEPA (Rodríguez-Cuba, 2009) expresa que un índice que mida la empleabilidad de las personas es un "...indicador de los atributos que lo hacen potencialmente empleable". En esta investigación se legitima esta aseveración y se concluye que en la medida que el egresado universitario cuente con un mayor número de factores como conocimientos, habilidades, relaciones y aproveche las oportunidades de su entorno, muy probablemente tendrá un mejor índice de empleabilidad. La obtención de estos factores se consigue a través de varias fuentes. Una de las más importantes proviene de su Alma Mater, de la institución de educación superior que le brindó el conocimiento adecuado, las oportunidades y campo de acción y el desarrollo de habilidades propicias para concursar por mejores vacantes laborales.

En este estudio de investigación no se pudo determinar si haber tenido muchos empleos era mejor que haber tenido pocos. En el sistema de reclutamiento de personal, se tienen opiniones encontradas para aquellas personas que en su pasado han tenido muchos empleos. Algunos lo

consideran como “inestabilidad”, pero otros lo aprecian como “experiencia”. Se concluye que no hay correlación entre número de empleos y estabilidad.

Las variables de edad, género y experiencia se analizaron obteniendo un mejor impacto en experiencia, pero no tanto en género. El significado de que la edad era un factor importante para concretar un empleo se privilegia con la información de que los jóvenes tienen menos oportunidades que los adultos. La experiencia va relacionada también con la edad. A mayor edad, mayor experiencia en lo general. En cuanto al reactivo relacionado al “género”, aunque en distintos puestos laborales se saben injusticias con el sexo femenino y aún hay una brecha grande entre la preferencia hacia el género masculino, con las encuestas no se pudo concluir que este factor fuera determinante para conseguir empleo. En el procesamiento de la información, y de los 425 registros, el 59% fueron personas del género femenino, y el 41% del género masculino. Solo se tuvo 1 caso “no binario”.

Las regiones universitarias analizadas fueron bastante homogéneas en sus respuestas y sus diferencias fueron muy finas y específicas. Eso significa que cualquier egresado universitario de este lustro 2015 a 2019 y de cualquier carrera, o zona geográfica pudo mostrar un comportamiento similar. Es natural que un médico o un músico tengan un comportamiento distinto para su actividad laboral, pero en el análisis general se concluyen similitudes por carrera.

Uno de los factores que se encontró de gran relevancia fue el relacionado con las “recomendaciones”. Estos reactivos fueron muy consistentes entre los personales, familiares y de conocidos. Las recomendaciones fueron factores que pueden impulsar, mejorar y decidir una cita, un ascenso, una promoción o a concretar la empleabilidad. Pero si se tienen buenas recomendaciones y no se saben aplicarlas, entonces carecería de sentido este factor de incidencia en la empleabilidad. Si se ocupan estratégicamente, entonces toma sentido la forma de relacionarse, de hablar en público y de aprovechar las oportunidades.

Cuando se trata de oportunidades, algunos egresados pudieron aprovechar muy bien las tendencias, el contexto socio económico y la contribución del mercado laboral. Un tema evidente fue la temporada pandémica por Sars Cov2 que ocasionó estragos en algunos egresados, pero también oportunidades. Algunos puestos de trabajo fueron declinados o cargos eliminados. Pero otra vertiente se generó en el renglón de “nueva normalidad” como el manejo de Redes Sociales

(RRSS) y la venta a domicilio. Fue aquí donde grandes cadenas comerciales incrementaron sus ganancias significativamente: Amazon, Mercado Libre, entre los más conocidos.

Hubo una pregunta de rutina que se pensó que contribuiría bien con la empleabilidad: el factor “becas”, pero su aportación fue muy baja en la mayoría de los egresados, mostrando que no era un factor incidente. En las entrevistas a profundidad y preguntas abiertas del instrumento principal se identificó que la beca sí ayudó a concretar sus estudios en las diferentes etapas de la vida escolar, y gracias al estímulo económico no desertaron con su plan de terminar su carrera profesional. Sin embargo, la beca obtenida no contribuyó, *per se*, a la empleabilidad, sino de manera indirecta por la disciplina y formación analítica para concursar por este tipo de estímulos. Esta manera de mostrar evidencias de sus resultados, de su estatus o de su nivel socioeconómico, les permitió tener una mayor acuciosidad en la concreción de entrevistas de trabajo o de presentación de documentación curricular.

Finalmente, el *networking* o red de contactos, fue un hallazgo importante en esta investigación. El *networking* es una técnica de adquisición de contactos y, en general, de una red de contactos profesionales con otras personas que tienen intereses comunes a los de los egresados, que permitan crear sinergias y oportunidades laborales o de negocio a corto, medio o largo plazo. Una red de contactos oportuna permitió facilitar entrevistas, exámenes o incluso a concretar el empleo. Una recomendación oportuna ayudaba a acelerar los tiempos y a mejorar la probabilidad de empleabilidad.

Esta investigación doctoral forma parte de un proceso de enseñanza - aprendizaje del doctorado en Alta Dirección de Organizaciones donde se profundizan temas de liderazgo, competencias, casos, análisis de datos y metodologías. El enfoque estratégico de una alta dirección es mostrar datos oportunos para tomar decisiones oportunas y precisamente con esta investigación se puede proponer un esquema de mejora para el sector público y privado, para empleadores y para empleados o desempleados, para estudiantes y docentes, para egresados y para organizaciones.

Es menester de las universidades públicas mejorar su *currícula* para formar integralmente a los estudiantes, proporcionando transversalmente de experiencias educativas que muestren el descubrimiento y desarrollo de talentos, habilidades y competencias. Es muy importante propiciar en el estudiante una formación psicológica que le ayude a conocerse, a darse cuenta de su potencial,

a elevar su autoestima y a desarrollar su inteligencia emocional. Pero formar individuos con competencias aptas para el mercado laboral exige un trabajo constante y vinculado entre la academia y la sociedad. Los tiempos del mercado son generalmente distintos a los que genera la institución educativa. Pero también se debe considerar el impacto social y no solo mercantil en las transacciones, de tal forma que los estudiantes que vayan migrando de las universidades puedan colocarse para ser agentes de cambio que motiven a dar resultados cuantitativos, pero también cualitativos, modificando los vicios por hábitos, y mejorando el medio ambiente, su entorno y su sociedad.

Los gobiernos en todos los niveles deberán alinearse para modificar su legislación y políticas públicas que permitan facilitar y fomentar el empleo. Si hay un lugar para aplicar el conocimiento y el talento, habrá un beneficio para las partes. Si se genera empleo, se genera un bienestar para los trabajadores y por consiguiente para sus familias. Si hay gente motivada en el trabajo, hay mejores resultados y por consiguiente utilidades que generarán impuestos, que serán cobrados por los gobiernos.

El conocimiento genera certidumbre, y los datos sueltos son simplemente un enjambre de ruido y de falacias. Cuando la información se convierte en conocimiento es porque las tendencias se interpretan y las estadísticas reflejan cuadros de mando a manera de tablero de control que sirve para navegar en aguas turbulentas y cambiantes.

El sentido común e intuición puede servir al principio, pero se requiere del método científico para tomar decisiones con mayor certeza y trascendente, y es por eso que esta investigación doctoral espera servir no solo para los egresados universitarios sino para todas las partes involucradas.

Como se expresaba al inicio de este documento, el objetivo principal era encontrar y analizar los factores que más inciden en la empleabilidad de las personas que ya egresaron de la Universidad Veracruzana en los períodos 2015 al 2019, pero además de lo que se suponía encontrar, se suman otros factores que sirven de eslabones para mejorar la empleabilidad: recomendaciones, relaciones y experiencia.

Y parafraseando los lemas de la Universidad Veracruzana,

Lis de Veracruz, Arte, Ciencia, Luz como lo afirma Lluís Duch Álvarez (1999), antropólogo reconocido que la compara así: “...como una evidencia que los símbolos son para las culturas, las religiones y los restantes sistemas sociales tan imprescindibles como lo es el oxígeno para la vida biológica de los seres vivos” (Márquez-Pulido, 2019).

Y de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C.,

Siempre Universitarios – Siempre Comprometidos retomando el espíritu universitario para que sea principio de sus acciones.

“Como en la vida de un estudiante que se descubre en facetas deportivas, sociales, culturales y recreativas; se valora el contacto con personas de distinta procedencia e intereses y se está atento al consejo de los más experimentados. Se reconoce la gran valía de la autonomía. Se vive con entusiasmo con lo que se hace, perseverantes ante los retos, con sentido de comunidad y solidaridad abanderando el trabajo en equipo. *Siempre universitarios* refleja la responsable apertura al cambio y el espíritu que el universitario construye en su paso por la universidad”.

REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (2003). *Psicometría* (10a ed.). Prentice Hall.
- Albrecht, K. (2015). *Inteligencia Social: La nueva ciencia del éxito*. Barcelona: Ediciones B, S.A.
- Allegretto, S. (July de 2021). There's no labor shortage — just not enough good jobs. *Los Angeles Times*.
- Alvarado, L. (2022). *El Economista*.
- ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid.
- Argyris, C. (2009). *Conocimiento para la Acción” Una Guía Para Superar los Obstáculos del Cambio en la Organización”*. CABA, Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Ball, M. (2009). Learning, Labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52.
- Bandler, R. (2011). *Use Su Cabeza Para Variar: Sub-Modalidades en Programacion Neurolingüística*. CDMX, Cuatro Vientos.
- Bascuñán, M. (2008). *Psicología General y Evolutiva*. Santiago de Chile: Editorial Mediterráneo Ltda.
- Becker. (5 de Julio de 1983). El Capital Humano. *Open Access Library Journal*, 6(7), 15-251.
- Belén, V. S. (2016). *Revolución Industrial*. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/revoluciónindustrial/>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *La Construcción Social de la Realidad*. Random House.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Stockholm, Sweden: Tesis doctoral. Stockholm University.
- Brown, P. y. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. New York, Oxford, USA.
- Burguillo, R. V. (26 de Noviembre de 2015). *www.economipedia.com*. Obtenido de <https://www.economipedia.com>
- Camacho, R. (2018).
- Campos-Ríos, G. (Mayo-Agosto de 2003). Implicaciones Económicas del concepto de la Empleabilidad. (B. U. Puebla, Ed.) *Aportes*, VIII(023), 101-111.
- Career Builder. (2020). *Encuesta*.
- Casarín, J. L. (2021). Industria 4.0. *Red Forbes*.

- Castañeda, D. (2010). *Variables psicosociales y condiciones organizacionales intervinientes en la intención y conducta de compartir conocimiento*. Madrid.
- Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC / RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15.
- Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC/RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).
- Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC/RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).
- Clark, P. (29 de Abril de 2019). Ir a la Universidad es tan importante como antes. (I. C. Pública, Ed.) *Animal Político*.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*(78(1)), 98–104. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 281–302. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Estados Unidos: Harvard Business School Press.
- Díaz-Sobac, R. (Segundo Semestre de 2022). Organizaciones basadas en Competencias. *Cátedra a doctorantes del doctorado de Alta Dirección de Organizaciones del IIESCA*. Xalapa, Veracruz, México.
- Downing, S. M. (2003). *Validity: on the meaningful interpretation of assessment data*. Chicago. Obtenido de <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2003.01594.x>
- Drucker, P. (1959). *El futuro del hombre industrial*.
- Economipedia. (2016). *Tercera Revolución Industrial*. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com>
- Enciclopedia de Historia. (2018). *Revolución Industrial*. Grudemi. Obtenido de <https://enciclopediaehistoria.com/revolucion-industrial/>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2021). *ENOEN*. 1er. Trimestre.
- Fernández-Ardèvol, M. (2022). Las comunicaciones móviles y el desarrollo socioeconómico: Una perspectiva latinoamericana. *Organización de las Naciones Unidas (ONU)*.
- Formichella, M. M., & London, S. (Septiembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*(47), 79-91.

- Franco, A., Rosas, D., & Baptista, D. (2022). *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Future for Work Institute. (Noviembre de 2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*.
Obtenido de <https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- García-Manjón, J. V. (2018). Relación entre estilos de liderazgo e innovación corporativa. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 57-67.
- Gerencie. (2022). *www.gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-empleo-y-trabajo.html>
- Giraldo, C., & Andrea, L. (7 de Marzo de 2022). *scielo.org.mx*. Obtenido de <https://scielo.org.mx/pdf/secu/n112/2395-8464-secu-112-e1827.pdf>
- Glazer, R. (Primavera de 1998). Measuring the Knower: Towards a theory of Knowledge Equity. *California Management Review*, 40, 175.
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional*. B de Bolsillo.
- González-Lorente, C. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47-66.
- Grip, D., Loo, V., & Sanders. (Septiembre-Diciembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. (U. d. Andes, Ed.) *Revista de Estudios Sociales*(47), 79-91.
- Hernández, L. M.-C. (2020). *Contrato psicológico: en qué consiste y para qué sirve este tipo de acuerdo*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). CDMX, México: McGraw Hill Interamericana.
- Ibáñez, C. L., & Egoscozabal, A. M. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(64), 5-18.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI. Nueva Edición1.
- Kohler. (2004). El Proceso de Bolonia y la empleabilidad: El impacto de la empleabilidad en el desarrollo curricular. *Seminario de Bolonia de empleabilidad en el contexto del proceso de Bolonia*. Bled, Eslovenia.
- Lantarón, B. S. (1 de 1 de 2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14, 67-84.
- Lifeder. (4 de Octubre de 2021). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/etapas-prehistoria/>.
- Márquez-Pulido, U. B. (Abril de 2019). Vida cotidiana y estructuras de acogida: vigencia e importancia de la Antropología simbólica de Lluís Duch para los estudios políticos y sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*.

- Marsiske, R. (2015). La universidad latinoamericana en el siglo XX: una aproximación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 59-68.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *APA PsycInfo*, 197–215.
- Menache, D. C. (2008). La Universidad en los procesos de democratización. *Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*.
- Mendoza, M. (2018). Publimetro. *Publimetro*. Recuperado el 11 de Junio de 2018
- Messick, S. (1989). *Educational measurement*. Macmillan Publishing Co, Inc.
- Mondragón-Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 98-104.
- National Geographic. (Septiembre de 2013). El Nacimiento de la Universidad. *Historia National Geographic*(117), 68-79.
- Navarrete, E. (2022). Apuntes del futuro del trabajo en México. *Red Forbes*.
- Navarrete, E. L. (2012). Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 119-140.
- O'Brien, J. (2018). CIO50 2018. *CIO México*.
- OECD. (2019). *Employment Outlook*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *OCDE*.
- Peiro, J. M., & Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. “*Work in progress*” for a better quality of life.
- Pérez, E. R. (Abril-Agosto de 2007). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista colombiana de estudios del trabajo*(1).
- Pérez-Porto, J., & Gardey, A. (2008). *www.definicion.de*. Recuperado el 2021, de <https://definicion.de/conocimiento/>
- Pérez-Porto, J., & Merino, M. (2008). *www.definicion.de*. Recuperado el 2022, de <https://definicion.de/habilidad>
- Pitol, H. M. (11 de Noviembre de 2020). Inexperiencia, barrera para millennials al buscar empleo formal. (E. Universal, Entrevistador)
- Prada, M., & Rucci, G. (2016). *Instrumentos para la medición de las Habilidades de la Fuerza de Trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo.

- Reguant-Alvarez, M., & Martínez-Olmo, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. *Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional*.
- Ríos. (2014). *Validity evidence based on internal structure*.
- Rodríguez, M. A. (4 de Julio de 2022). Empleos / Observatorio de Finanzas Públicas de la Universidad Veracruzana . *Plumas Libres*.
- Rodríguez-Cuba, J. (Agosto de 2009). Índice de Empleabilidad de los Jóvenes. (E. P. Centro de Investigaciones Sociológicas, Ed.) *AI32 La Empleabilidad de los Jóvenes*(Serie Avances No. 32), 1-57.
- Salganik, R., & Salganik, H. (2006). *Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico*.
- Sánchez-Castañeda, A. (20 de Marzo de 2014). Los Jóvenes frente al Empleo y el Desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(19), 133-162.
- Sánchez-Leyva, J. L., Sánchez-Zeferino, D. E., & Zapata-Lara, H. d. (2020). Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el sur de México. *Journal of Research in Accounting and Management Science*, 6(1).
- Scielo. (2008). *www.scielo.org*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0187-017320080003
- Serrano, J., & García, S. (2013). *El Ocaso del Empleo*. Barcelona, España: Libros de Cabecera.
- Téllez, C. (10 de Noviembre de 2020). Manpower y Junior Achievement Americas. *El Financiero*.
- The Adecco Group Institute. (2020). Utilidad del concepto de Flexiseguridad en el empleo.
- Toro, Á. d. (27 de Julio de 2022). ¿Qué es y cómo afecta a los Negocios? *Business Revista Digital/Economía y Finanzas/Economía Digital*.
- Trome. (7 de Abril de 2016). *www.archivo.trome.pe*. Recuperado el 2023, de <https://archivo.trome.pe/escolar/ama-sua-ama-llulla-y-ama-quella-tres-principios-morales-incas-2063693>
- Universidad de San Martín de Porres. (Octubre de 2016). Sistema de Medición de la Empleabilidad. *Observatorio de la Empleabilidad de la Escuela de Negocios*.
- Universidad Veracruzana. (30 de Noviembre de 2015). *Estatuto de los Alumnos 2008*. Recuperado el 11 de Febrero de 2022, de Legislación Universitaria: <https://www.uv.mx/legislacion/files/2012/12/estatutodelosalumnos2008.pdf>
- Universidad Veracruzana. (24 de Junio de 2022). *www.uv.mx*. Obtenido de <https://www.uv.mx/universidad/presentacion/>
- Vega, M. Á. (2019). El Juego del Futuro del Empleo.

Weinberg, P. (2004). Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre.

Wells, A. (2014). International Student Mobility: Approaches, Challenges and Suggestions for Further Research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

World Economic Forum. (2016). *Future of Jobs Report*.

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

www.uv.mx



ANEXOS

ANEXO 1. FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, A.C.

La Fundación UV (FUV) es una Asociación Civil conformada en 1992, por un grupo de exalumnos UV, empresarios y miembros destacados de la sociedad veracruzana que se unieron buscando estrechar el vínculo entre la Universidad Veracruzana y los diversos sectores de la sociedad.

Hasta el día de hoy se promueven oportunidades para los estudiantes, se administran instalaciones en tres de las cinco regiones UV, promoviendo su utilización eficiente, se administran y gestionan proyectos y se fomenta la práctica del deporte, la cultura y la recreación.

Misión: “Somos una Asociación Civil sin fines de lucro que orienta necesidades sociales y productivas hacia el talento y experiencia de la comunidad UV para beneficio de la sociedad”.

Visión:” Ser la institución veracruzana con mayor índice de participación e impacto social debido a un ejercicio constante de procuración de recursos diversos”.

Principio “Siempre Universitarios”: Se retoma el espíritu universitario para que sea principio de sus acciones. Se identifica el carácter de la Fundación con la experiencia universitaria, enriquecida al mostrar esperanza frente a los cambios y curiosidad e innovación para responder ante ellos. Como en la vida de un estudiante se descubre en facetas deportivas, sociales, culturales y recreativas; se valora el contacto con personas de distinta procedencia e intereses y se está atento al consejo de los más experimentados. Se reconoce la gran valía de la autonomía. Se vive con entusiasmo lo que se hace, se persevera ante los retos, con sentido de comunidad y solidaridad abanderando el trabajo en equipo. Siempre universitarios refleja la responsable apertura al cambio y el espíritu que el universitario construye en su paso por la universidad.

Valores:

- Honorabilidad
- Transparencia

- Efectividad

Ámbitos de impacto:

- Económico
- Social
- Deportivo
- Sostenible
- Cultural

Programa de Becas

Una de las principales acciones de la Fundación UV es apoyar a la comunidad estudiantil de la Universidad Veracruzana, razón por la que creó un programa que otorga becas y cuya finalidad es hacer que el estudiante beneficiario:

- No abandone sus estudios.
- Logre concluir su formación profesional.
- Continúe cultivando sus conocimientos.
- Obtenga oportunidades de desarrollo, mejorando sus condiciones de vida.

La beca consiste en la entrega de un apoyo económico semestral, no reembolsable, que permite cubrir costos de inscripción al inicio del periodo, transporte y materiales necesarios para el quehacer académico. De esta forma, se asegura la equidad de oportunidades, independientemente de la situación socioeconómica del estudiante, logrando así evitar que el universitario beneficiario de la beca se vea en la necesidad de abandonar sus estudios por falta de recursos económicos.

Este programa procura la atención integral del estudiante hasta su egreso universitario, operando un modelo de acompañamiento, que consiste en apoyar al alumno desde el semestre que ingresa como beneficiario de beca hasta el semestre en que concluye su formación profesional, impulsando en cada periodo su continuidad escolar y mejora académica.

Obtención de la Beca

La entrega de becas se realiza gracias a la participación altruista de la sociedad civil que decide invertir en la educación y colabora para mejorar la calidad de vida de los jóvenes estudiantes universitarios.

Con la finalidad de sumar esfuerzos a esta causa social, que permitiera maximizar el beneficio a los estudiantes en las regiones del estado de Veracruz donde tiene presencia la UV, se crearon los Comités Regionales de Becas, integrados por miembros voluntarios de la sociedad civil que, además de coadyuvar en la procuración de fondos para el programa, realizan la función de Contraloría Social, garantizando la transparencia en la selección de beneficiarios y vigilando el uso, asignación y rendición de cuentas de los recursos procurados.

Campañas de Donativo

La procuración de fondos para las Becas Fundación UV y Bécalos que se otorgan a estudiantes de la Universidad Veracruzana, son posibles gracias a los donativos que se reciben a través de las campañas: Adopta un Becario y Microdonativos,

Adopta un becario

En esta campaña, el benefactor:

- Participa como Padrino o Madrina de un estudiante.
- Puede tener una vinculación directa con su becario(a).
- Selecciona, conoce y tiene toda la información necesaria del estudiante para comunicarse y saber de primera mano sobre el estado de su desempeño académico.

Características del donativo:

- \$5,000.00 al semestre, en una o varias exhibiciones.
- Se puede participar con aportaciones desde ¼ de beca (\$1,250.00)
- Los periodos escolares son de febrero a julio y de agosto a enero.

Microdonativos

En esta campaña, el benefactor:

Colabora para formar un fondo común que permita incrementar el número de beneficiarios de beca.

Características del donativo:

- \$50.00 mensuales una única vez o de manera recurrente.

Nota: En ambas campañas el benefactor elige el número de periodos y de pagos con los que desea participar en el programa.

La beca que la Fundación UV otorga a estudiantes de la Universidad Veracruzana, opera la modalidad de acompañamiento, es decir que sus beneficiarios pueden mantenerla desde que ingresan al programa hasta que concluyen sus estudios profesionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos y lineamientos que, en cada periodo escolar, se establecen en la Convocatoria Pública de Becas.

La Convocatoria es abierta de forma bianual en los meses de febrero y agosto.

Desarrollo del Estudio de Campo

El Programa de Becas de la Fundación UV denominado “Adopte un Becario” es uno de los pilares de procuración de fondos de la Fundación UV. Consiste en conseguir recursos para donar becas semestrales a los estudiantes de escasos recursos de la Universidad Veracruzana con promedios mayores a 8.0 y de los Campus: Xalapa, Veracruz-Boca del Río, Poza Rica-Tuxpan, Coatzacoalcos-Minatitlán, Córdoba-Orizaba.

Los estudiantes deben ser activos, de nivel licenciatura y de cualquier carrera. Pueden recibir 1 vez o varias dependiendo del momento en que concursan. Las convocatorias de estas becas se publican semestralmente en diferentes medios de comunicación interna de la UV y se realiza una proporción de 3 a 1 para pedir concursantes. En otras palabras, por cada 100 becas que se otorgan, se solicita una masa crítica de 300 personas que concursen por ellas. Esta proporción es un estimado que la Fundación UV propuso por el nivel de calidad del concursante.

La beca semestral más frecuente es de \$5,000 pesos, excepto en Veracruz-Boca del Río que el Comité aprobó una aportación mayor: \$6,500 pesos. Esta aportación que otorga el donante se dispersa al becario en 3 exhibiciones a lo largo de su período semestral.

Como la idea del programa es mantener a los estudiantes dentro de la Universidad Veracruzana, su misión es que los estudiantes becarios puedan seguir estudiando y no abandonen sus estudios por causas económicas.

Muestra

A través de una técnica cualitativa denominada “Entrevista a Profundidad” se entrevistaron a personas egresadas de la Universidad Veracruzana de alguna licenciatura, y de las regiones Xalapa y Veracruz-Boca del Río que egresaron en los períodos 2015 a 2019 y que en alguna ocasión recibieron una beca de parte de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. para obtener los factores que incidieron en su empleabilidad. El total de egresados (población objetivo) fue de 329 personas. Se contactó a toda la población objetivo mediante correo electrónico y las primeras personas que respondieron fueron entrevistadas mediante sesión presencial o virtual. Para realizar la entrevista se utilizó un guión que fue escarbando desde sus aspectos generales hasta la forma como consiguieron sus empleos. A continuación, se presenta el guión utilizado:

1. Años de haber salido de la universidad (¿Cuántos años tienes de haber salido “físicamente” de la Universidad? y ¿Cuántos años tienes de haber salido “oficialmente” de la Universidad?)
2. Semestres que fueron apoyados con una beca FUV (¿Cuántos semestres en total recibiste la beca “Adopte un Becario” de la Fundación de la UV?)
3. Tipo de carrera que cursaron (¿Cómo se llama la carrera que estudiaste?)
4. Edad (¿Cuántos años cumplidos tienes?)
5. Sexo (¿Eres hombre o mujer?)
6. Promedio acumulado final (¿Cuál fue tu promedio acumulado de tu carrera?)
7. Número de empleos obtenidos “antes” de terminar la carrera (¿Cuántos empleos o trabajos tuviste antes de terminar tu carrera oficialmente?)
8. Número de empleos obtenidos “después” de terminar la carrera. Si el número es “cero”, ya no continuar. (¿Cuántos empleos has tenido después de terminar tu carrera?)

9. Motivos de empleo: razones por las cuáles eligieron ese empleo. (¿Cuáles fueron las razones por las cuáles eligieron estos empleos?)
10. Tipología del empleo:
 - a. Remunerado (sueldo fijo, sueldo variable, mixto) (¿Cuál fue tu sueldo neto mensual recibido en cada empleo que hayas tenido?) (¿Tu sueldo neto mensual era fijo siempre o en función de algún indicador a lograr?)
 - b. Adscrito al IMSS (formalidad del empleo) (¿Tuviste afiliación a la Seguridad Social durante tus empleos?)
 - c. Temporal o permanente (contrato definitivo o provisional) (¿Cómo fue tu contratación en el trabajo? ¿Te contrataron por tiempo temporal, limitado o definitivo?)
 - d. Rotativo (sitio, cargo, función) (Durante tu(s) trabajo(s) ¿cambiaste de cargo, función o lugar-residencia?)
11. Ascensos y promociones dentro del empleo o empleos (¿Tuviste ascensos o promociones dentro de tus empleos?)
12. Sueldo inicial y sueldo final (menor sueldo adquirido y mayor sueldo adquirido) (¿Tuviste aumento de sueldo desde que entraste a trabajar, o reducción económica o te mantuviste?)
13. Grado de satisfacción en cada empleo (¿Estuviste satisfecho(a) con tu(s) empleo(s)?) (¿Qué es lo que no te gusta de tu trabajo...o no te gustó de tus trabajos?)
14. Motivo del cambio de empleo (si cambiaste de empleo, ¿cuáles fueron los motivos por los cuáles decidiste dejar ese empleo?)
15. Factores que ayudaron a conseguir el empleo (¿Cuáles fueron los elementos principales que tú consideraste necesarios u ocupaste para conseguir el empleo (los empleos)?)
 - a. Internos (imputables al egresado) (¿Crees que estos factores están vinculados contigo?)

- b. Externos (factores externos al egresado) (...o ¿crees que estos factores no dependen de ti?...y si es así...¿de quién o de qué depende(n)?
16. Factores que inhibieron (obstaculizaron) la empleabilidad (¿Cuáles fueron los factores que dificultaron la empleabilidad?)
17. Grado de afectación (ayuda u obstáculo) de la(s) beca(s) recibida(s) para conseguir empleo (¿En qué medida te ayudó la beca / las becas que recibiste a lo largo de tu carrera para conseguir empleo?)

Con este guión se fue agendando la entrevista conforme a las citas previamente acordadas entre las partes y se inició la grabación, previa autorización de cada entrevistado. De la grabación se procedió a la transcripción y a la clasificación de datos.

Introducción a la aplicación de entrevistas a profundidad con saturación de códigos

La línea de investigación se centra en “La Empleabilidad” de los egresados de los últimos 5 años previos al confinamiento por pandemia Sars-Cov2: 2015 al 2019, de nivel licenciatura de la Universidad Veracruzana que recibieron una beca tipo “Adopte un Becario” de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. y de las regiones Xalapa y Veracruz.

Cuando los becarios egresan de la UV formalmente se pueden vincular al trabajo en la mayoría de las ocasiones, pero no necesariamente (pudieron poner un negocio, continuar con un posgrado, o recibir alguna herencia, entre otras actividades). Los que buscaron trabajo, algunos lo encontraron fácil y otros no. Los que tuvieron trabajo, pudieron haberlo conseguido conforme a su vocación y perfil, pero otros no.

La idea de entrevistarlos mediante la técnica exploratoria “Entrevista a Profundidad”, permite conocer si la empleabilidad está relacionada con factores internos o externos, con capacidades o con actitudes. Se buscarán los factores que inciden en la empleabilidad de estos egresados.

En este estudio que se presenta, la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C. (FUV) facilitó una base de datos de 1,873 registros para realizar un análisis de la información que nos ayudara a determinar cuáles habían “egresado” de la Universidad Veracruzana (UV)

Tabla 47. Becarios egresados por semestre

Etiquetas de fila	Cuenta de #
EG	329
1	78
2	76
3	83
4	34
5	33
6	17
7	4
8	3
9	1
Total general	329

con éxito. Para efecto de este análisis, solo se estudiaron 5 años (2015-2019) y de la regiones Xalapa y Veracruz-Boca del Río.

Los registros pueden ser de becarios “Activos”, “Egresados”, o con carrera trunca: “Trunco”. En los cuadros se muestran 329 egresados (EG). Se, se aprecia que 329 personas ya egresaron de sus estudios de nivel licenciatura. Cada ciclo anual se dividió en dos semestres para distinguir la fecha exacta de salida.

Tabla 48. Egresados por semestre

EG	
2015-1	147
2015-2	37
2016-1	48
2016-2	40
2017-1	18
2017-2	25
2018-1	12
2018-2	2

En la otra tabla se muestra que a veces los egresados recibieron beca por 1 ocasión, por 2 veces y hasta por 9 veces.

Tabla 49. Becarios egresados por región

Etiquetas de fila	Cuenta de #
EG	329
Veracruz	169
Xalapa	160
Total general	329

La mediana de la tabla es de 3 veces: 83 personas.

Es interesante analizar estas cifras también cuando se desagrega por “REGIÓN” detectando a 169 personas de la región Veracruz-Boca del Río y 160 de la Región Xalapa.

Desarrollo del Trabajo.

En virtud de la lejanía, del cuidado por contagio (Sars-Cov2) y facilidad tecnológica, se dispuso a atender a 2 egresados de forma presencial y a 7 de manera virtual. Los egresados que fueron entrevistados personalmente fueron grabados íntegramente mediante una grabadora sencilla. La gente que participó virtualmente se entrevistó por la plataforma Zoom en agenda conciliada y con grabación de audio y video.

A continuación, se muestran los factores que inciden en la empleabilidad de los entrevistados, distinguiendo las siguientes categorías:

Tabla 50. Factores que inciden en la empleabilidad por categoría.

Factores que inciden en la empleabilidad por categoría
Preparación Académica
Estímulos económicos y/o becas
Habilidades
Documentación y Entrevista
Recomendaciones
Edad, Género y Experiencia
Contexto socio económico

Comportamiento de las entrevistas

Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 40 minutos con un mínimo de 30 minutos y máximo de 60. A continuación, se muestran los códigos (factores) encontrados:

Tabla 51. Códigos encontrados en las entrevistas.

Códigos (Factores) encontrados en las entrevistas									
Becario (a): ⁴	Alejandro	Beatriz	Citlali	Geovani	José Manuel	Shuemy	Sthepanie	Wendy	Yanzareth
Modalidad:	Presencial	Virtual	Virtual	Virtual	Virtual	Virtual	Virtual	Presencial	Virtual
Egresado(a) de la(s) carrera(s):	Música, Derecho	Química Clínica	Negocios Internacionales	Radiología	Pedagogía	Comunicación	QFB	Ingeniería Civil	Geografía
Región:	Xalapa	Xalapa	Xalapa	Xalapa	Veracruz	Veracruz	Xalapa	Xalapa	Xalapa
Lugar de Nacimiento:	Xalapa, Veracruz	CDMX	Xalapa, Veracruz	San Andrés Tuxtla, Veracruz	Córdoba, Veracruz	San Andrés Tuxtla, Veracruz	Tampico, Tamaulipas	Martínez de la Torre, Veracruz	CDMX
Otros lugares de residencia:	No ha vivido en otro lado	Estado de México y Xalapa	Veracruz	Xalapa, Manzanillo, Jalisco	Veracruz, Xalapa, CDMX (Movilidad)	Veracruz y CDMX (Movilidad Estudiantil)	Veracruz, Xalapa y Orizaba, Ver.	CDMX, Xalapa	Córdoba y Xalapa, Veracruz

⁴ Solo se pondrá el nombre y se omitirán apellidos

					Estudiant (il), Puebla	Tantoyuca, Ver.			
Último grado de estudios	Maestría y estudio de Licenciatura en Pedagogía	Maestría	Licenciatura	TSU	Licenciatura y estudio de una Maestría	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
Fecha de Entrevista:	6 de noviembre 2021	12 de noviembre 2021	15 de noviembre 2021	9 de noviembre 2021	9 de noviembre 2021	11 de noviembre 2021	15 de noviembre 2021	11 de noviembre 2021	10 de noviembre 2021
Promedio Carrera:	8.9, 8.9 y 9.3	9.2	Buenos promedios siempre	9.2	9.2	Buenos promedios siempre	8.5	8.36	Entre 8 y 9
Años cumplidos:	25	28	24	29	26	25	26	26	26
Emprendimiento o Autoempleo antes o durante la Carrera:	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Emprendimiento o Autoempleo después de la Carrera:	Sí	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Recibió alguna vez: Beca FUV		X	X	X	X	X	X	X	X
Recibió alguna vez: Beca Gubernamental	X	X		X		X	X	X	X
Recibió patrocinios:	X								
Trabajos obtenidos a la fecha:	3	2	2	5	6	4	4	3	5

Tabla 52. Factores mencionados en las entrevistas a profundidad.

Factores									
I. Preparación Académica									
Becario (a):	Alejandro	Beatriz	Citllali	Geovani	José Manuel	Shuemy	Sthepanie	Wendy	Yanzareth
Formación técnica	X	X	X	X	X	X	X		X
Promedio / Calificación				X					
Haber estudiado en la UV		X		X					
Conocimientos en TIC's		X	X				X		
Conocimientos en Idiomas		X	X				X		
Movilidad estudiantil	X				X		X		
Actualización								X	
II. Estímulos económicos y/o becas									
Becas FUV	X			X					X

III. Habilidades									
Becario (a):	Alejandro	Beatriz	Citllali	Geovani	José Manuel	Shuemy	Sthepanie	Wendy	Yanzareth
Inteligencia Emocional	X	X	X				X	X	
Hablar en público	X	X			X			X	
Analizar y resolver problemas			X						
Imagen y personalidad								X	
Sociales	X			X			X	X	
Culturales	X			X					
Deportivas	X								
Gestionar y Aprovechar oportunidades	X		X	X	X		X	X	X
Relacionarse con los demás	X		X	X	X		X	X	X
Resiliencia	X								
Transmitir clara, concreta y oportunamente las ideas	X				X				
Comunicación Asertiva	X		X					X	
Proactividad	X			X				X	
Empatía	X						X	X	
Pericia	X			X					
Dar resultados	X								
Tener iniciativa			X	X		X	X	X	
Compromiso								X	
Trabajar en equipo									X
IV. Documentación y Entrevista									
Curriculum Vitae	X							X	X
Soporte documental	X							X	X
Entrevistas			X	X				X	X
Exámenes									X

V. Recomendaciones									
Becario (a):	Alejandro	Beatriz	Citllali	Geovani	José Manuel	Shuemy	Sthepanie	Wendy	Yanzareth
Familiares	X	X	X	X	X	X		X	
Amistades	X	X	X	X			X	X	
Escolares	X	X		X		X		X	
Conocidos	X	X	X	X	X			X	X
VI. Edad, Género y Experiencia									
Expertise	X		X			X			
VII. Contexto socio económico									
Presión económica	X			X					
Factores políticos y sociales	X								
VIII. Observaciones importantes									
Dificultades para emplearse	Por el sector (ARTE) y por la falta de experiencia	Vinculación y movilidad	Algunas materias que ya no se imparten como "Geografía"	Compadrazgos y recomendaciones políticas en el Sector "Salud"	Tecnología Educativa actualizada y falta de vinculación	Diseño y tecnología educativa mejores. Hablar en público		Experiencia	Competencia y confusión de carreras similares

Con esta información que las 9 personas proporcionaron se tiene una mezcla de 3 hombres y 6 mujeres, de diferentes carreras profesionales: se encuentran las áreas de la salud, técnica, económico-administrativa, biológico-agropecuaria, artes, humanidades; con edades que van de los 24 a 29 años, con grado máximo de licenciatura (7 personas) y 2 con maestría. Los 9 entrevistados fueron personas con promedios entre 8 y 9 en promedio. Se lograron entrevistar a 2 de forma presencial y 7 de forma virtual.

Los factores más incidentes fueron:

Tabla 53. Factores más incidentes en las entrevistas a profundidad.

Tabla de Factores detectados en la entrevista a profundidad de 9 egresados que recibieron beca Fundación UV		
Factor detectado	# de menciones	Importancia
Formación técnica	8	+++
Gestionar y Aprovechar oportunidades	7	+++
Relacionarse con los demás	7	+++
Familiares	7	+++
Conocidos	7	+++
Amistades	6	++
Inteligencia Emocional	5	++
Tener iniciativa	5	++
Escolares	5	++
Hablar en público	4	++
Sociales	4	++
Entrevistas	4	++
Comunicación Asertiva	3	+
Proactividad	3	+
Empatía	3	+
Curriculum Vitae	3	+
Soporte documental	3	+
Conocimientos en TIC's	3	+
Conocimientos en Idiomas	3	+
Movilidad estudiantil	3	+
Becas FUV	3	+
Expertise	3	+
Culturales	2	+
Transmitir clara, concreta y oportunamente las ideas	2	+
Pericia	2	+
Haber estudiado en la UV	2	+
Presión económica	2	+
Analizar y resolver problemas	1	+
Imagen y personalidad	1	+
Deportivas	1	+
Resiliencia	1	+
Dar resultados	1	+
Compromiso	1	+
Trabajar en equipo	1	+
Exámenes	1	+

Promedio / Calificación	1	+
Actualización	1	+
Factores políticos y sociales	1	+

Rango de Valoración	Factor
1 a 3 menciones	poco incidente
4 a 6 menciones	con incidencia regular
7 a 9 menciones	muy incidente

Casi en todos los casos (8 de 9) coinciden los entrevistados que la preparación técnica es de vital importancia para haber conseguido con éxito los empleos correspondientes.

En estas entrevistas con una puntuación bastante repetitiva se encuentra la importancia de llevar buenas relaciones públicas con familiares, conocidos, amistades para abrirles las puertas con mayor facilidad. Se agrega también la gestión y el aprovechamiento de las oportunidades. Estos factores se consideran entre los más incidentes con 6 y 7 menciones.

Con una repetición de 5 veces se encuentra la inteligencia emocional y todo lo relacionado a ello: identificación, administración y control de las emociones para las entrevistas de trabajo, convivencia con compañeros(as) de trabajo y desenvolvimiento cotidiano en los empleos obtenidos.

Tener iniciativa, aprovechar la vinculación escolar, impactar en las entrevistas laborales constituyen factores regulares de incidencia. Se mencionan de manera regular en las entrevistas. No son vitales, pero tampoco despreciables. Se pueden ocupar en algunas circunstancias.

El resto de los factores señalados fueron ocupados de manera circunstancial y esporádica, lo que hace concluir que no son tan incidentes, pero podrían emplearse en alguna ocasión.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, casi todos los factores son atribuibles a la persona, al egresado o egresada y poco al contexto socio – económico.

ANEXO 2. ASPECTOS PARA CONTEMPLAR EN LA ELABORACIÓN DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD:

La entrevista llevará una sección de datos generales para procesar una estadística descriptiva y una relacionada a la empleabilidad. Ambos aspectos constituirán el guión para que sirva de base para entrevistar al egresado universitario.

Datos Generales.

Edad (Años):

Género:

Datos Académicos.

Fecha de Egreso de la Universidad:

___ Antes del 2015 ___ 2015, ___ 2016, ___ 2017, ___ 2018, ___ 2019 ___ Después del 2019

En qué región universitaria estudiaste:

___(CO-MI) ___(OR-CO) ___(PR-TX) ___(VE-BR) ___(XA) Otra: _____

Nombre de la primera Licenciatura que cursaste:

Promedio final de tu carrera universitaria:

___ menor a 7.5 ___ entre 7.5 y 9.0 ___ mayor a 9.0

Nivel máximo de escolaridad:

___ Licenciatura ___ Maestría o Especialidad ___ Doctorado

Apoyos Económicos.

¿Recibiste durante tus estudios universitarios algún tipo de beca?

Si contestaste afirmativamente, ¿Cuántos semestres fuiste apoyado(a)? _____

Señala los tipos de beca que recibiste:

___ Fundación de la UV, ___ Becas Escolares UV, ___ Becas Excelencia UV, ___ Becas Deportivas, ___ Becas Culturales, ___ Becas Gubernamentales, ___ Otra(s)

¿Cuál(es)?: _____

Datos de Empleabilidad (Trabajo remunerado)

Número de empleos obtenidos

- a) antes de concluir la carrera universitaria: _____
 - b) después de terminar la carrera universitaria: _____
1. Motivos de empleo: razones por las cuáles eligieron ese empleo.
 2. Tipología del empleo:
 - a. Remunerado (sueldo fijo, sueldo variable, mixto)
 - b. Adscrito al IMSS (formalidad del empleo)
 - c. Temporal o permanente (contrato definitivo o provisional)
 - d. Rotativo (sitio, cargo, función)
 3. Ascensos y promociones dentro del empleo o empleos
 4. Sueldo inicial y sueldo final (menor sueldo adquirido y mayor sueldo adquirido)
 5. Grado de satisfacción en cada empleo
 6. Motivo del cambio de empleo
 7. Factores que ayudaron a conseguir el empleo
 - a. Internos (imputables al egresado)
 - b. Externos (factores externos al egresado)
 8. Factores que inhibieron (obstaculizaron) la empleabilidad
 9. Grado de afectación (ayuda u obstáculo) de la(s) beca(s) recibida(s) para conseguir empleo

Los empleos promovidos, *independientemente de la dinámica económica propia*, son aprovechados por un reducido número de personas. En ocasiones, el empleo es ganado por una persona que se supo vender mejor que otra. En las entrevistas de empleo no solo se ocupa el conocimiento técnico aprendido, sino la forma como se genera confianza entre el entrevistador y el solicitante. Cuando los candidatos a empleo concursan por un puesto de trabajo se llevan sus mejores vestiduras, intelectos, y habilidades para competir con otros

similares. Sin embargo, ¿por qué hay personas que no obtienen el puesto? ¿qué tanto influye la manera de manejar las situaciones? ¿qué papel juega el lenguaje “no verbal” en la decisión del entrevistador? ¿ayuda a minimizar las barreras si el candidato se conoce mejor y conoce a su potencial entrevistador?. Se sabe que un buen *curriculum vitae* es un instrumento que recopila conocimientos, experiencias y aptitudes del candidato en un documento. Pero después de este documento, ¿qué otras variables influyen para que el puesto se quede con el realmente mejor preparado?

Por otro lado, en las organizaciones también hay personas que no logran arraigarse en el puesto de trabajo por un mediano o largo plazo. Su rotación es muy alta. Hay también individuos que pasan mucho tiempo en su mismo lugar de trabajo con cambios mínimos más los que se originan con la corriente laboral, mientras hay otros que van creciendo como “espuma” que tuvieron habilidades para negociar un aumento de sueldo, posiciones estratégicas o promoverse en un puesto de mayor envergadura. En otras palabras, encuentran otro empleo, pero con mejores beneficios. Una promoción laboral se puede entender como la obtención de un empleo que es diferentes al anterior, aunque pertenezca a la misma organización.

Los logros para obtener empleo, mantenerlo o hacerlo crecer ¿dependen nada más de la capacidad técnica? O ¿existe una relación con la inteligencia emocional, manejo y control de emociones propias y de los demás?

Los reclutadores ya no sólo se quedan con gente inteligente (Coeficiente Intelectual Alto), sino gente “inteligentemente emocional”. Aparte de las pruebas de personalidad que no siempre funcionan, los entrevistadores de empleo han comenzado recientemente a emplear un método llamado la entrevista de eventos de comportamiento. Se basa en preguntas y seguimientos específicos, pero también insiste en ejemplos detallados y reales de candidatos que tratan con otros en situaciones emocionalmente difíciles.

De esta manera, se reduce al mínimo el riesgo de que idealicen su comportamiento u ofrezcan respuestas socialmente aceptables. Otra práctica que los entrevistadores de eventos conductuales recomiendan es cuestionar a un candidato sobre los sentimientos que estaban pasando en el momento. La idea, por supuesto, es averiguar lo más posible sobre sus

habilidades para controlar sus emociones con el fin de percibir y manejar los sentimientos de los demás.

ANEXO 3 Plan Piloto I

El presente cuestionario es parte de una investigación y tiene como propósito evaluar la EMPLEABILIDAD desde que egresó de la licenciatura. El tratamiento de las respuestas que tenga usted a bien proporcionar será absolutamente CONFIDENCIAL y se usarán exclusivamente para el propósito del estudio.

Datos Generales

Edad (Años): _____

Género:

Femenino _____ Masculino _____ Otro _____ (¿Cuál? _____)

Datos Académicos

Fecha de Egreso de la Universidad:

____ Antes del 2015 ____ 2015, ____ 2016, ____ 2017, ____ 2018, ____ 2019 ____ Después del 2019

En _____ que _____ lugar
estudió: _____ (Municipio) _____ (Estado)

Nombre _____ de _____ la _____ Licenciatura _____ que
cursó: _____

Promedio final de su carrera universitaria: _____

Apoys Económicos.

¿Recibió durante sus estudios universitarios algún tipo de apoyo económico o beca? _____ Sí
_____ No

Si contestó afirmativamente, ¿Cuántos semestres fue apoyado(a)? _____

Señale los tipos de beca que recibió:

____ Fundación de la UV, ____ Becas Escolares UV, ____ Becas Excelencia UV, ____ Becas
Deportivas, ____ Becas Culturales, ____ Becas Gubernamentales,
____ Otras: _____

Datos de Empleabilidad (Empleo=Trabajo remunerado)

Número de empleos obtenidos

antes de concluir la carrera universitaria: _____

después de terminar la carrera universitaria: _____

Favor de colocar una X en la opción que mejor interprete su respuesta:

1. Preparación Académica.

1.1. Su preparación universitaria contribuyó en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.2. Su promedio fue importante para conseguir su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.3. Haber estudiado en la Universidad Veracruzana contribuyó en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.4. Sus conocimientos técnicos contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.5. Sus conocimientos de otros idiomas le apoyaron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.6. La vinculación de su universidad fue importante para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.7. En la mayoría de sus empleos ¿ha ejercido sus conocimientos universitarios?

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

2. Estímulos económicos y/o becas

2.1. Haber recibido estímulos económicos o becas durante la carrera universitaria contribuyó en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3. Habilidades (H).

3.1. Sus H deportivas contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.2. Sus H culturales contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.3. Sus H emocionales contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.4. Sus H tecnológicas contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.5. Sus H para hablar en público contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.6. Sus H para relacionarse con los demás contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

4. Documentación y Entrevista

4.1. Su *curriculum vitae* y documentos presentados, contribuyeron para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

4.2. La(s) entrevista(s) de trabajo fueron decisivas para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

5. Recomendaciones (R)

5.1. Las R personales influyeron en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

5.2. Las R familiares influyeron en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

5.3. Las R de conocidos influyeron en la obtención de su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

6. Edad y Género

6.1. La edad fue un factor importante para conseguir su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

6.2. Su género fue un factor importante para conseguir su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

7. Contexto socio económico.

7.1. La situación socio económica del país contribuyó para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

7.2. La situación socio económica del estado de Veracruz contribuyó para obtener su(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

¿Desea agregar algún otro factor que haya incidido en la obtención de su(s) empleo(s)? _____

Agradezco sus atenciones y su tiempo dedicado al llenado de este instrumento.

Atentamente,

Anexo 4 Plan Piloto 2

El presente cuestionario es parte de una investigación y tiene como propósito evaluar la EMPLEABILIDAD desde que egresó de la carrera universitaria. El tratamiento de las respuestas que tengas a bien proporcionar será absolutamente CONFIDENCIAL y se usará exclusivamente para el propósito del estudio.

Datos Generales

Edad (Años): _____

Género:

_____ Femenino _____ Masculino _____ Otro
(¿Cuál? _____)

Datos Académicos

Fecha de Egreso de la Universidad:

_____ Antes del 2015 _____ 2015, _____ 2016, _____ 2017, _____ 2018, _____ 2019 _____ Después del 2019

En qué región universitaria estudiaste:

_____ (CO-MI⁵) _____ (OR-CO⁶) _____ (PR-TX⁷) _____ (VE-BR⁸) _____ (XA⁹)
Otra: _____

Nombre de la primera Licenciatura que
cursaste: _____

Promedio final de su carrera universitaria: _____

_____ menor a 7.5 _____ entre 7.5 y 9.0 _____ mayor a 9.0

Nivel máximo de escolaridad:

⁵ Región Coatzacoalcos – Minatitlán, Veracruz

⁶ Región Orizaba – Córdoba, Veracruz

⁷ Región Poza Rica – Tuxpan, Veracruz

⁸ Región Veracruz – Boca del Río, Veracruz

⁹ Región Xalapa, Veracruz

____Licenciatura ____Maestría o Especialidad ____Doctorado

Apoyos Económicos

¿Recibiste durante tus estudios universitarios algún tipo de beca?

____Sí ____No

Si contestaste afirmativamente, ¿Cuántos semestres fuiste apoyado(a)? _____

Señala los tipos de beca que recibiste:

____ Fundación de la UV, ____ Becas Escolares UV, ____Becas Excelencia UV,
____Becas Deportivas, ____Becas Culturales, ____Becas Gubernamentales, ____ Otra(s)

¿Cuál(es)?: _____

Datos de Empleabilidad (Trabajo remunerado)

Número de empleos obtenidos

antes de concluir la carrera universitaria: _____

después de terminar la carrera universitaria: _____

¿Has emprendido algún negocio que te haya servido como autoempleo? ____Sí ____No

En caso afirmativo, ¿Cuáles fueron los principales factores que te ayudaron a emprender con éxito? (puedes señalar más de 1 opción):

____Conocimientos académicos

____Técnicas

____Experiencia en el ramo, giro o sector

____Recursos económicos

____Habilidades

____Relaciones públicas

____Proveedores

____Entorno socio económico

____Otro(s): _____

Favor de colocar una X en la opción que mejor interprete tu respuesta:

1. Preparación Académica.

1.1. Tu preparación universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.2. Tu promedio fue importante para conseguir tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.3. Haber estudiado en la Universidad Veracruzana contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.4. Tus conocimientos técnicos contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.5. Tus conocimientos en otros idiomas te apoyaron para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.6. La vinculación de tu universidad fue importante para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.7. En la mayoría de tus empleos ¿ejerciste tus conocimientos universitarios?

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

1.8. Tu preparación académica post-licenciatura (posgrado o capacitación) te ayudó para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

Estímulos económicos y/o becas.

1.9. Haber recibido estímulos económicos o becas durante la carrera universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

Habilidades (H).

- 1.10. Tus H deportivas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 1.11. Tus H culturales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 1.12. Tus H emocionales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 1.13. Tus H tecnológicas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 1.14. Tus H para hablar en público contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 1.15. Tus H para relacionarte con los demás contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

2. Documentación y Entrevista.

- 2.1. Tu *curriculum vitae* y documentos presentados, contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 2.2. La(s) entrevista(s) de trabajo fueron decisivas para obtener tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3. Recomendaciones (R).

- 3.1. Las R personales influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho
- 3.2. Las R familiares influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)
_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

3.3. Las R de conocidos influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

4. Edad, Género y Experiencia.

4.1. La edad fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

4.2. Tu género fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

4.3. Tu experiencia fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

5. Contexto socio económico.

5.1. La situación socio económica del país contribuyó para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

5.2. La situación socio económica del estado de Veracruz contribuyó para obtener tu(s) empleo(s)

_____ en nada _____ en poco _____ regular _____ en mucho

¿Deseas agregar algún(os) otro(s) factor(es) que haya(n) incidido en la obtención de tu(s) empleo(s)?

Comentarios generales que desees realizar:

Agradezco tus comentarios y tu tiempo dedicado al llenado de este instrumento.

Anexo 5. Cuestionario definitivo aplicado en plataforma *Google Forms*.

19/10/21 21:51

Factores para la Empleabilidad de Egresados

Factores para la Empleabilidad de Egresados

El presente cuestionario es parte de una investigación doctoral y tiene como propósito evaluar la EMPLEABILIDAD desde que egresó de la carrera universitaria. El tratamiento de las respuestas que tengas a bien proporcionar será absolutamente CONFIDENCIAL y se usará exclusivamente para el propósito del estudio.

***Obligatorio**

1. Correo electrónico *

Datos Generales

Se solicitan los siguientes datos generales para fines estadísticos



2. Edad (Años cumplidos):

https://docs.google.com/forms/d/1rifjw_EDdqSUNa3vDKISdLVD4uv3D9NuXYAq33mqkg/edit

1/17

3. Género

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otros: _____

Datos Académicos

4. Fecha de Egreso de la Universidad:

Marca solo un óvalo.

- Antes del 2015
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- Después del 2019

5. En qué región universitaria estudiaste:

Marca solo un óvalo.

- Coatzacoalcos-Minatitlán-Acayucan
- Córdoba-Orizaba-Ixtaczoquitlán
- Veracruz-Boca del Río
- Xalapa
- Poza Rica-Tuxpan
- Otros: _____

6. Nombre de la primera Licenciatura que cursaste:

7. Promedio final de su carrera universitaria (escala 0-10):

Marca solo un óvalo.

- menor a 7.5
- entre 7.5 y 9.0
- mayor a 9.0

8. Nivel máximo de escolaridad:

Marca solo un óvalo.

- Licenciatura
- Maestría o Especialidad
- Doctorado

Apoyos Económicos

9. ¿Recibiste durante tus estudios universitarios algún tipo de beca?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

10. Señala los tipos de beca que recibiste:

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Fundación UV

Becas Escolares UV

Becas Excelencia UV

Becas Deportivas

Becas Culturales

Becas Gubernamentales

Otros: _____

Datos de Empleabilidad (Trabajo remunerado)

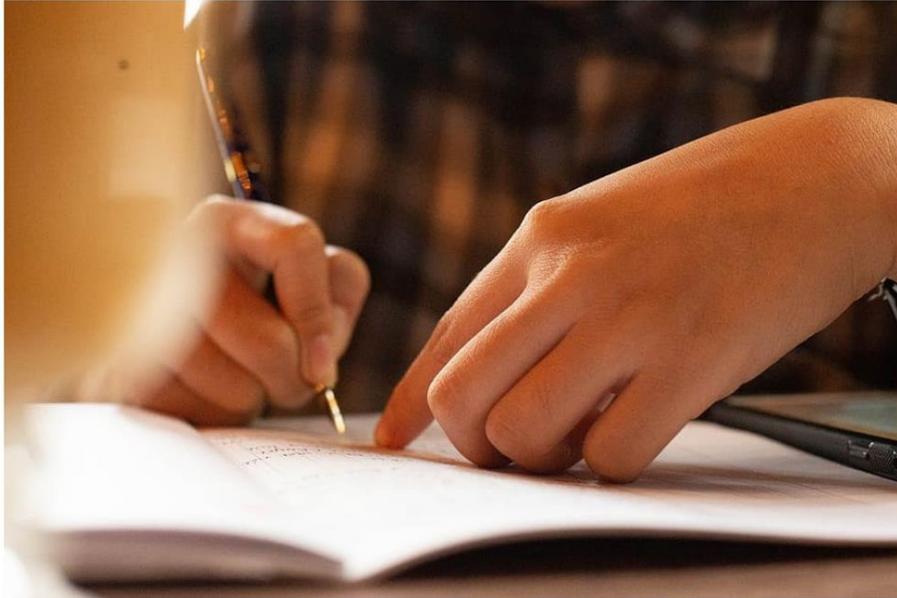
11. Número de empleos obtenidos ANTES de terminar la Carrera

12. Número de empleos obtenidos DESPUÉS de terminar la Carrera

INSTRUCCIONES DE LLENADO

Favor de colocar una X en la opción que mejor interprete tu respuesta:

I. PREPARACIÓN ACADÉMICA



13. I.1. Tu preparación universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
- En poco
- Regular
- En Mucho

14. I.2. Tu promedio fue importante para conseguir tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

15. I.3. Haber estudiado en la Universidad Veracruzana contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

16. I.4. Tus conocimientos técnicos contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

17. I.5. Tus conocimientos en otros idiomas te apoyaron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

18. I.6. La vinculación de tu universidad fue importante para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

19. I.7. En la mayoría de tus empleos ¿ejerciste tus conocimientos universitarios?

Marca solo un óvalo.

- En nada
 En poco
 Regular
 En Mucho

II. ESTÍMULOS ECONÓMICOS Y/O BECAS

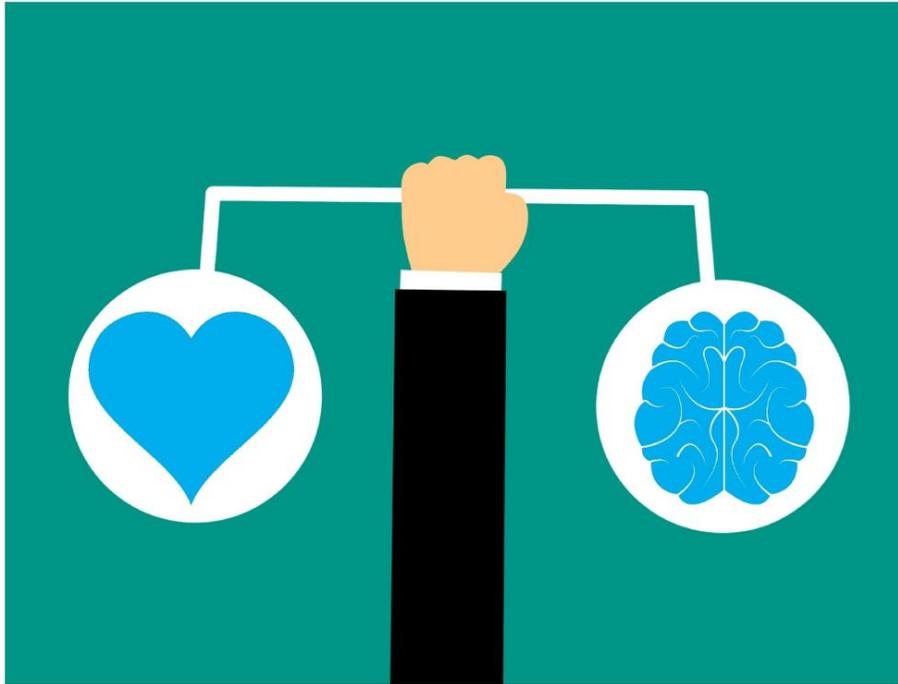


20. II.1. Haber recibido estímulos económicos o becas durante la carrera universitaria contribuyó en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

III. HABILIDADES (H)



21. III.1. Tus H deportivas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

22. III.2. Tus H culturales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

23. III.3. Tus H emocionales contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

24. III.4. Tus H tecnológicas contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

25. III.5. Tus H para hablar en público contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

26. III.6. Tus H para relacionarte con los demás contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

IV. DOCUMENTACIÓN Y ENTREVISTA



27. IV.1. Tu curriculum vitae y documentos presentados, contribuyeron para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

28. IV.2. La(s) entrevista(s) de trabajo fueron decisivas para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

V. Recomendaciones (R)



29. V.1. Las R personales influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

30. V.2. Las R familiares influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

31. V.3. Las R de conocidos influyeron en la obtención de tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

VI. EDAD, GÉNERO Y EXPERIENCIA



32. VI.1. La edad fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

33. VI.2. Tu género fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

34. VI.3. Tu experiencia fue un factor importante para conseguir tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
 En Poco
 Regular
 En Mucho

VII. CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO



35. VII.1. La situación socio económica del país contribuyó para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

36. VII.2. La situación socio económica del estado de Veracruz contribuyó para obtener tu(s) empleo(s)

Marca solo un óvalo.

- En Nada
- En Poco
- Regular
- En Mucho

37. 25. ¿Deseas agregar algún(os) otro(s) factor(es) que haya(n) incidido en la obtención de tu(s) empleo(s)?

38. 26. Comentarios generales que desees realizar:

Agradezco sus atenciones y su tiempo dedicado al llenado de este instrumento.
DOCTORANTE FACUNDO ENRIQUE PACHECO ROJAS

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo 6. Análisis de Datos y Procesamiento de los Factores con mayor y menor incidencia en la Empleabilidad

Tabla 54. Factores de la categoría “Preparación Académica”.

CoPreparación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	9	2.1	2.1	2.6
	2	48	11.3	11.3	13.9
	3	134	31.5	31.5	45.4
	4	232	54.6	54.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

CoPromedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	.7	.7	.7
	1	186	43.8	43.8	44.5
	2	98	23.1	23.1	67.5
	3	102	24.0	24.0	91.5
	4	36	8.5	8.5	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

CoEstudiarUV

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	.7	.7	.7
	1	68	16.0	16.0	16.7
	2	91	21.4	21.4	38.1
	3	144	33.9	33.9	72.0
	4	119	28.0	28.0	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

CoTécnico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	20	4.7	4.7	5.2
	2	40	9.4	9.4	14.6
	3	134	31.5	31.5	46.1
	4	229	53.9	53.9	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Coldiomas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	.7	.7	.7
	1	102	24.0	24.0	24.7
	2	117	27.5	27.5	52.2
	3	111	26.1	26.1	78.4
	4	92	21.6	21.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

CoVinculación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	1.2	1.2	1.2
	1	196	46.1	46.1	47.3
	2	100	23.5	23.5	70.8
	3	76	17.9	17.9	88.7
	4	48	11.3	11.3	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

CoAlineación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	17	4.0	4.0	4.5
	2	64	15.1	15.1	19.5
	3	136	32.0	32.0	51.5
	4	206	48.5	48.5	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 55. Factores relacionados a la categoría “Habilidades”.

		HDeportivas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	6	1.4	1.4	1.4
	1	304	71.5	71.5	72.9
	2	69	16.2	16.2	89.2
	3	30	7.1	7.1	96.2
	4	16	3.8	3.8	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		HCulturales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	1.2	1.2	1.2
	1	172	40.5	40.5	41.6
	2	109	25.6	25.6	67.3
	3	95	22.4	22.4	89.6
	4	44	10.4	10.4	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		HEmocionales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	7	1.6	1.6	1.6
	1	64	15.1	15.1	16.7
	2	67	15.8	15.8	32.5
	3	129	30.4	30.4	62.8
	4	158	37.2	37.2	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		HTecnológicas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	6	1.4	1.4	1.4
	1	24	5.6	5.6	7.1
	2	44	10.4	10.4	17.4
	3	123	28.9	28.9	46.4
	4	228	53.6	53.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

HHablarPúblico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	.9	.9	.9
	1	20	4.7	4.7	5.6
	2	59	13.9	13.9	19.5
	3	107	25.2	25.2	44.7
	4	235	55.3	55.3	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

HRelacionarte

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	1.2	1.2	1.2
	1	15	3.5	3.5	4.7
	2	42	9.9	9.9	14.6
	3	107	25.2	25.2	39.8
	4	256	60.2	60.2	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 56. Factores relacionados con la categoría “Becas”.**Becas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	41	9.6	9.6	9.6
	1	255	60.0	60.0	69.6
	2	43	10.1	10.1	79.8
	3	49	11.5	11.5	91.3
	4	37	8.7	8.7	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 57. Factores vinculados con la categoría “Documentos y Entrevista”.

		CVDocumentos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	10	2.4	2.4	2.8
	2	33	7.8	7.8	10.6
	3	104	24.5	24.5	35.1
	4	276	64.9	64.9	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		CVEntrevistas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	.9	.9	.9
	1	12	2.8	2.8	3.8
	2	45	10.6	10.6	14.4
	3	86	20.2	20.2	34.6
	4	278	65.4	65.4	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 58. Factores agrupados como categoría “Relaciones”.

		RPersonales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	98	23.1	23.1	23.5
	2	74	17.4	17.4	40.9
	3	124	29.2	29.2	70.1
	4	127	29.9	29.9	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		RFamiliares			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	213	50.1	50.1	50.6
	2	94	22.1	22.1	72.7
	3	56	13.2	13.2	85.9
	4	60	14.1	14.1	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		RConocidos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	.9	.9	.9
	1	143	33.6	33.6	34.6
	2	95	22.4	22.4	56.9
	3	101	23.8	23.8	80.7
	4	82	19.3	19.3	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 59. Factores que se agrupan en la categoría de “Diversos y Varios”.

		VariosEdad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	71	16.7	16.7	17.2
	2	87	20.5	20.5	37.6
	3	159	37.4	37.4	75.1
	4	106	24.9	24.9	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

		VariosGénero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	.5	.5	.5
	1	194	45.6	45.6	46.1
	2	97	22.8	22.8	68.9
	3	90	21.2	21.2	90.1

	4	42	9.9	9.9	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

VariosExperiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	.7	.7	.7
	1	39	9.2	9.2	9.9
	2	50	11.8	11.8	21.6
	3	111	26.1	26.1	47.8
	4	222	52.2	52.2	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

Tabla 60. Factores en la categoría denominada “Contexto”.

ContextoNacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	1.2	1.2	1.2
	1	95	22.4	22.4	23.5
	2	113	26.6	26.6	50.1
	3	125	29.4	29.4	79.5
	4	87	20.5	20.5	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

ContextoEstatal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	.9	.9	.9
	1	140	32.9	32.9	33.9
	2	90	21.2	21.2	55.1
	3	112	26.4	26.4	81.4
	4	79	18.6	18.6	100.0
	Total	425	100.0	100.0	

A continuación, se presentan los gráficos de los 5 factores más importantes detectados en este estudio de investigación que fueron los que se acercan más al “4” codificado.

Gráfico 4. Preparación Académica.

Preparación Académica:

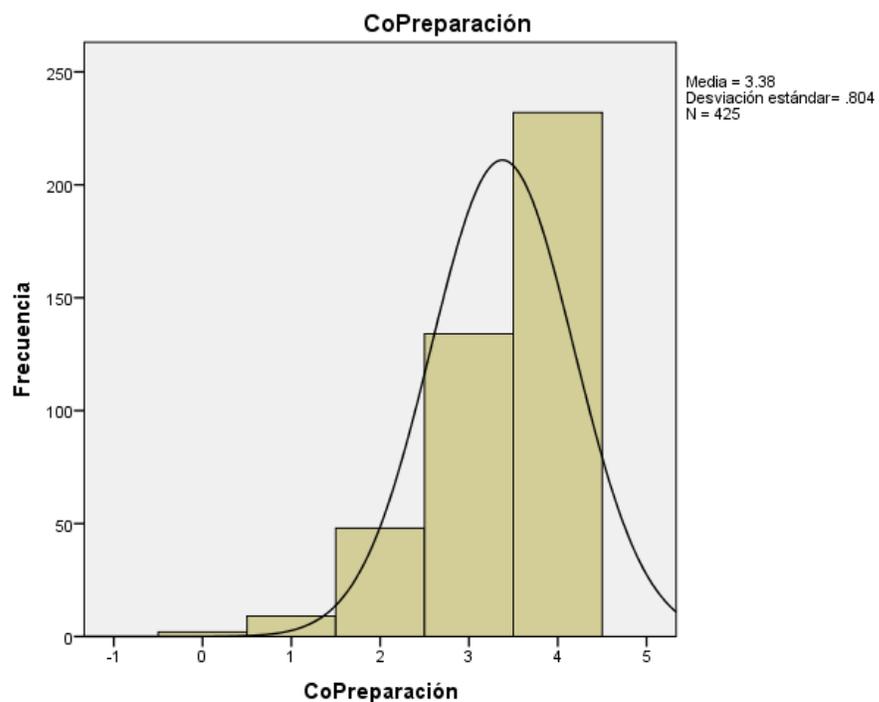


Gráfico 5. Conocimiento Técnico.

Conocimiento Técnico:

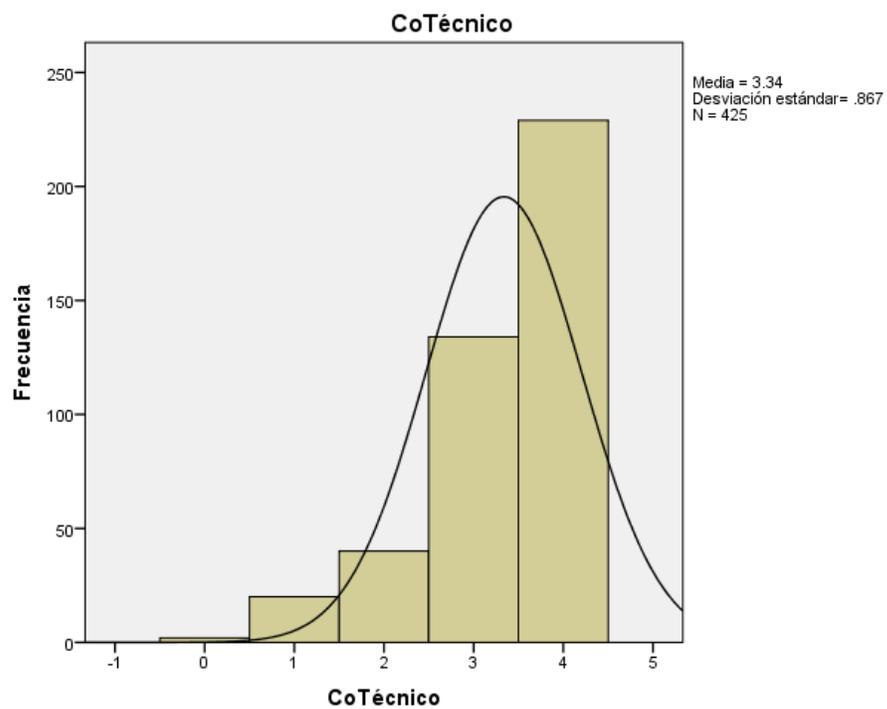


Gráfico 6. Habilidad para relacionarse

Habilidad para relacionarse

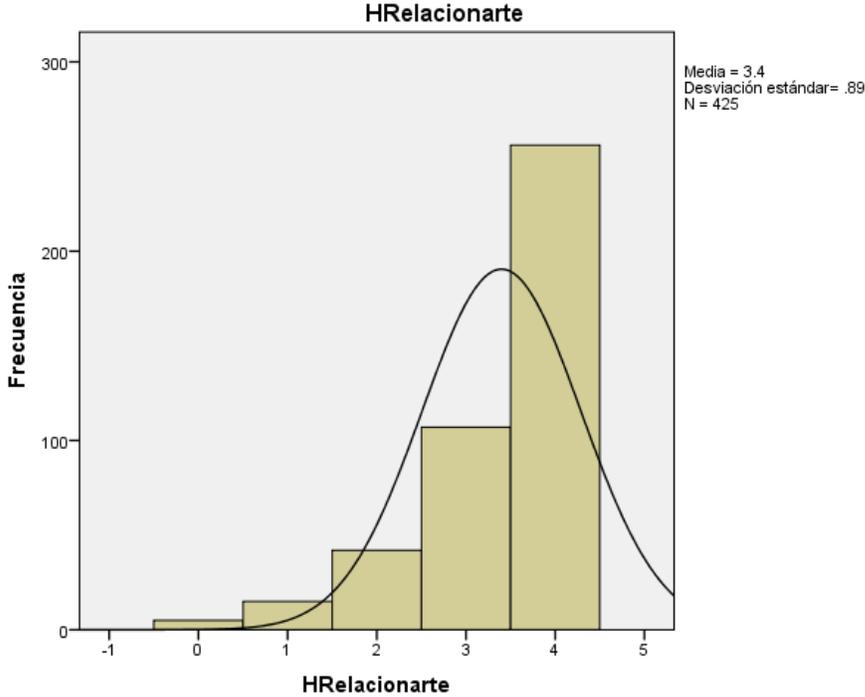


Gráfico 7. Documentos Curriculares

Documentos Curriculares:

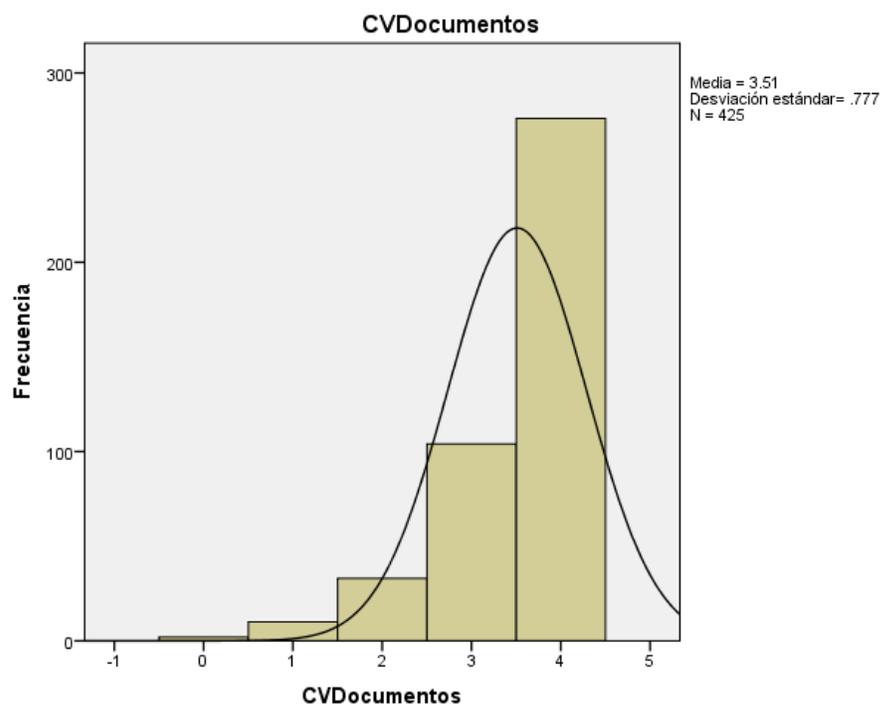
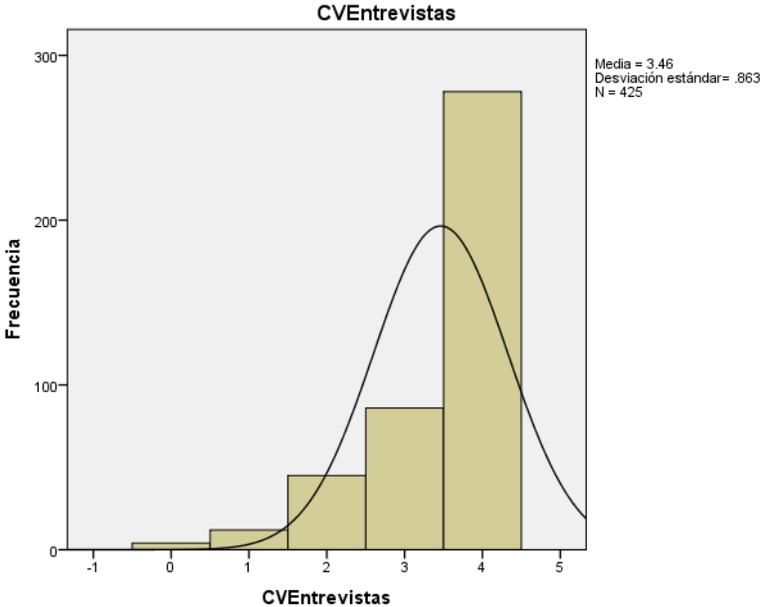


Gráfico 8. Entrevista de Trabajos

Entrevista de trabajos:



Anexo 7. Captura de los Planes Piloto de los Instrumentos de Medición de los Factores que inciden en la Empleabilidad.

#ENCUESTA	EADAES	GÉNERO	ANTES DE 2015	FECHA DE EGRESO UNIVERSITARIO					DESPUÉS DEL 2019
				2015	2016	2017	2018	2019	
1	29	F	1						
2	47	F	1						
3	48	F	1						
4	50	F	1						
5	50	F	1						
6	43	F	1						
7	44	F	1						
8	50	M	1						
9	37	F	1						
10	39	F	1						
11	48	M	1						
12	38	F	1						
13	37	M	1						
14	44	M	1						
15	35	M	1						
16	31	F		1					
17	39	F	1						
18	33	F	1						
19	27	F			1				
20	30	F	1						
21	53	F			1				
22	22	M				1			
23	23	F							1
24	22	F							1
25	36	M	1						
26	25	F							1
27	60	F	1						
28	26	M						1	
29	50	F	1						
30	26	M						1	
31	40	M	1						
32	24	M							1
33	29	F	1						
33	<u>37.7</u>		<u>23.0</u>	<u>1.0</u>	<u>2.0</u>	<u>1.0</u>	<u>0.0</u>	<u>2.0</u>	<u>4.0</u>

Gráfico 9. Procesamiento de Datos de los Planes Piloto del Instrumento de Medición de los Factores que inciden en la Empleabilidad.

#ENCUESTA	REGIÓN UV						PROMEDIO			
	1	2	3	4	5	OTRA	LICENCIATURA	MENOS DE 7.5	7.5 A 9.0	ARRIBA DE 9.0
1					1		DERECHO		1	
2					1		CONTADURÍA		1	
3					1		CONTADURÍA		1	
4					1		ING. QUÍMICA		1	
5						1	DIPLOMACIA			1
6				1			CONTABILIDAD PÚBLICA CON ESPECIALIDAD EN FINANZAS		1	
7					1		ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			1
8					1		SISTEMAS COMPUTACIONALES ADMINISTRATIVOS		1	
9					1		PEDAGOGÍA	1		
10			1				CONTADURÍA			1
11					1		CONTADURÍA		1	
12					1		ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		1	
13					1		CONTADURÍA		1	
14					1		PEDAGOGÍA		1	
15					1		PEDAGOGÍA		1	
16					1		PSICOLOGÍA		1	
17					1		QUÍMICA CLÍNICA		1	
18					1		DERECHO		1	
19					1		EDUCACIÓN PREESCOLAR			1
20					1		GASTRONOMÍA		1	
21					1		EDUCACIÓN DEPORTIVA			1
22					1				1	
23					1		INGENIERÍA CIVIL	1		
24					1		GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE NEGOCIOS		1	
25					1		BIOLOGÍA		1	
26					1		INGENIERÍA EN MECATRÓNICA			1
27					1		PEDAGOGÍA			1
28						1	FISIOTERAPIA			1
29					1		PEDAGOGÍA		1	
30				1					1	
31					1		SISTEMAS COMPUTACIONALES			1
32				1			ARQUITECTURA		1	
33					1		ECONOMÍA		1	
33	<u>0.0</u>	<u>0.0</u>	<u>1.0</u>	<u>3.0</u>	<u>27.0</u>	<u>2.0</u>		<u>2.0</u>	<u>22.0</u>	<u>9.0</u>

#ENCUESTA	ESCOLARIDAD	RECIBIÓ BECA	SEMESTRES APOYADOS	TIPO BECA	EMPLEOS ANTES	EMPLEOS DESPUÉS
1	LICENCIATURA				0	2
2	LICENCIATURA				1	3
3	LICENCIATURA				0	2
4	MAESTRÍA	1	2	BECAS ESCOLARES UV	1	2
5	LICENCIATURA				2	5
6	LICENCIATURA				0	2
7	DOCTORADO	1	5	BECAS DEPORTIVAS	0	5
8	DOCTORADO	1	3	CONACYT	2	3
9	LICENCIATURA				0	0
10	LICENCIATURA				1	3
11	LICENCIATURA	1	2	BECAS CULTURALES	1	1
12	MAESTRÍA	1	4	BECAS ESCOLARES UV	0	4
13	DOCTORADO	1	6	DEPORTIVAS Y BECAS GUBERNAMENTALES	1	10
14	LICENCIATURA				1	3
15	LICENCIATURA	1	8	BECAS GUBERNAMENTALES	1	4
16	MAESTRÍA				0	3
17	LICENCIATURA				0	3
18	MAESTRÍA				0	5
19	MAESTRÍA	1	3	BECAS DEL 50%	0	5
20	LICENCIATURA				1	1
21	MAESTRÍA	1	1	BECAS GUBERNAMENTALES	1	2
22	LICENCIATURA	1	1	BECAS GUBERNAMENTALES	2	0
23	LICENCIATURA				3	0
24	LICENCIATURA	1	4	BECAS GUBERNAMENTALES	0	1
25	LICENCIATURA			BECAS GUBERNAMENTALES	1	1
26	LICENCIATURA	1	3	BECAS GUBERNAMENTALES	1	1
27	LICENCIATURA				0	1
28	LICENCIATURA	1	1	BECAS CULTURALES	0	1
29	MAESTRÍA				0	3
30	LICENCIATURA				1	3
31	LICENCIATURA				0	3
32	LICENCIATURA				4	1
33	MAESTRÍA	1	4	CIÓN UV, EXCELENCIA Y GUBERNAMENTALES	2	1
33		<u>14.0</u>	<u>3.4</u>		<u>0.8</u>	<u>2.5</u>

#ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	TOTAL
1	4	4	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	2	2	2	2	61
2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	53
3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	53
4	4	1	2	3	3	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	1	4	3	3	67
5	4	3	3	4	3	2	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	75
6	2	3	1	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	1	3	4	4	73
7	4	1	4	4	2	2	4	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	62
8	4	2	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	4	4	3	77
9	4	4	3	4	1	2	3	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	72
10	4	1	3	4	1	1	4	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	62
11	4	2	1	4	1	4	4	1	3	4	1	4	2	4	4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	69
12	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	3	3	4	2	1	4	1	4	1	1	1	3	3	50
13	3	1	1	4	1	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1	3	1	1	57
14	4	3	4	4	3	3	4	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	1	71
15	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	1	1	55
16	4	2	4	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	53
17	4	2	2	4	2	1	4	1	1	1	1	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	1	1	61
18	4	3	4	4	2	2	4	1	1	2	2	3	4	4	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	58
19	4	4	1	4	1	3	4	3	1	1	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	1	1	68
20	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	34
21	2	4	1	4	3	2	3	1	4	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	59
22	3	1	2	3	2	3	4	1	1	1	1	4	3	4	4	3	2	1	3	2	1	3	1	2	55
23	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	41
24	4	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	4	3	2	3	4	4	1	4	1	1	1	3	3	55
25	4	2	4	4	2	3	4	1	1	3	2	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	2	60
26	2	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	1	4	1	1	2	1	1	46
27	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	77
28	4	1	1	3	3	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	1	4	1	1	65
29	4	3	4	2	1	4	4	1	1	3	3	2	4	4	4	2	4	1	1	3	1	2	3	3	64
30	3	1	2	4	1	3	4	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	1	4	2	1	1	65
31	4	1	2	4	4	1	3	1	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	1	2	1	4	1	1	60
32	4	1	2	4	4	1	1	1	1	3	1	4	3	3	4	4	4	1	1	3	1	2	4	2	59
33	4	2	4	4	1	3	3	2	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	62
33	0.82	1.25	1	0.63	1.19	1.18	0.98	0.42	1.19	1.13	1.09	0.86	0.8	0.68	0.57	0.97	1.09	1.34	1.2	1.17	0.49	1.02	1.36	1.19	24.06
VARIANZA-->	3.5	2.1	2.4	3.5	2.0	1.9	3.2	1.2	1.6	2.2	2.7	3.2	3.1	3.4	3.5	3.2	2.9	2.0	2.5	2.2	1.4	2.9	2.1	2.0	

Cálculo del Alfa de Cronbach:

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	
$\sum Vi$	24.05871212
Vt	95.94
Seccion 1	1.03125
Seccion2	0.749
Absoluto S2	0.749
α	0.772643542

ANEXO 8. Preguntas Abiertas del Instrumento de Medición de los Factores que inciden la Empleabilidad de Egresados Universitarios.

Pregunta Abierta: ¿Deseas agregar algún(os) otro(s) factor(es) que haya(n) incidido en la obtención de tu(s) empleo(s)?

1. Actitud
2. Actitud
3. Actitud
4. Actitud
5. Actitud
6. Actitud
7. Actitud de servicio
8. Actitud en entrevista
9. Actitud positiva
10. Actualización
11. Actualización
12. Actualización
13. Actualización
14. Actualización
15. Actualización
16. Adaptabilidad
17. Amor
18. Aplicación del servicio social
19. Aprendizaje rápido
20. Aprovechamiento de las prácticas profesionales
21. Aprovechamiento de oportunidades internas en el trabajo
22. Aprovechamiento del Servicio Social
23. Aptitudes
24. Autoaprendizaje
25. Autoconfianza
26. Autodidacta
27. Autodidacta
28. Autoestima alta
29. Autogestión
30. Automóvil propio
31. Búsqueda de plataformas de empleabilidad
32. Búsqueda intencionada
33. Búsqueda laboral en línea
34. Calidad

35. Capacidad
36. Certificaciones
37. Certificaciones
38. Certificaciones
39. Certificaciones
40. Certificaciones
41. Compromiso
42. Compromiso
43. Comunicación adecuada
44. Conocimiento amplio de la industria
45. Constancia
46. Coyuntura de mercado
47. Creatividad
48. Cultura
49. Cultura
50. Dando clases
51. Decisión
52. Dedicación
53. Desempeño social
54. Disciplina
55. Disponibilidad
56. Disponibilidad
57. Disponibilidad
58. Disponibilidad
59. Disponibilidad
60. Disponibilidad
61. Disponibilidad
62. Disponibilidad
63. Disponibilidad
64. Diversificación
65. Educación adquirida en la familia
66. Empatía con el reclutador
67. Emprendimiento complementario
68. Especialización
69. Especialización
70. Estado civil
71. Estado civil
72. Estancias profesionales aplicadas
73. Estrategias
74. Ética
75. Evidencia curricular

76. Excel
77. Expresión
78. Fe en Dios
79. Flexibilidad
80. Fogueo profesional
81. Forma de tratar a la gente
82. Formación autodidacta
83. Formación curricular
84. Formación curricular
85. Formación en proyectos de investigación
86. Formación extracurricular
87. Formación extracurricular
88. Formación extracurricular
89. Formación extracurricular
90. Formación extracurricular
91. Formación extracurricular
92. Formación extracurricular
93. Formación extracurricular
94. Habilidad comercial
95. Habilidades adquiridas como becario y practicante
96. Habilidades Culturales
97. Habilidades de presentación
98. Historia familiar
99. Honestidad
100. Idiomas
101. Idiomas
102. Imagen y presentación
103. Inexperiencia: no tenía vicios de otros lados
104. Inglés
105. Inglés
106. Iniciar con poco y demostrar con mucho
107. Inteligencia emocional
108. Inteligencia emocional
109. Inteligencia emocional
110. Labor social
111. Lealtad
112. Lenguaje no verbal
113. Ligar servicio social con el trabajo
114. Mejora continua
115. Mejora continua

116. Mejora continua
117. Migrar a lugares más dinámicos
118. Migrar a lugares más dinámicos
119. Migrar a lugares más dinámicos
120. Migrar a lugares más dinámicos
121. Migrar a lugares más dinámicos
122. Migrar a lugares más dinámicos
123. Migrar a lugares más dinámicos
124. Migrar a lugares más dinámicos
125. Migrar a lugares más dinámicos
126. Momento justo
127. Movilidad
128. Movilidad
129. Movilidad estudiantil
130. Objetividad
131. Oportunidades laborales por parte del
Gobierno anterior
132. Organización
133. Paciencia
134. Pandemia
135. Pandemia
136. Pandemia
137. Pandemia
138. Pandemia
139. Participación activa
140. Pasaporte y licencia de manejo vigentes
141. Pensamiento analítico
142. Pensamiento con claridad
143. Perseverancia
144. Perseverancia
145. Perseverancia
146. Políticas socio económicas
147. Posgrado
148. Posgrado
149. Posgrado
150. Posgrado
151. Posgrado
152. Posgrado
153. Práctica
154. Prácticas de laboratorio
155. Prácticas profesionales

156. Prácticas profesionales
157. Prácticas profesionales
158. Prácticas profesionales aplicadas
159. Prácticas profesionales aprovechadas
160. Pragmático
161. Preparación extra
162. Presentación documentación
163. Prestigio de la Universidad
164. Prestigio de la Universidad
165. Prestigio de la Universidad
166. Proactividad
167. Proactividad
168. Programas de Gobierno Federal
169. Proyección laboral
170. Proyectos de investigación
171. Recomendaciones laborales anteriores
172. Recomendaciones universitarias
173. Relaciones amenas entre compañeros de trabajo
174. Relaciones amenas entre compañeros de trabajo
175. Relaciones públicas
176. Repetidas solicitudes de empleo
177. Resolución de Problemas
178. Resolución de problemas de manera ingeniosa
179. Respeto a ideologías
180. Responsabilidad
181. Resultados
182. Revisar convocatorias
183. Saber venderse
184. Servicio social aplicado
185. Servicio social aplicado
186. Servicio social aprovechado
187. Servicio social aprovechado
188. Situación sentimental
189. Soporte familiar
190. Talentos aplicados
191. Tenacidad
192. Tenacidad
193. Tenacidad

194. Tesis aplicada en lo laboral
195. Tesis aplicada en lo laboral
196. Tesis aprovechada
197. Tesis relacionada a oportunidades
198. TIC's
199. TIC's
200. TIC's
201. TIC's
202. TIC's
203. TIC's
204. TIC's
205. Título universitario
206. Título universitario
207. Título universitario
208. Tolerancia a la frustración
209. Toma de conciencia
210. Trabajo bajo presión
211. Trabajo en equipo
212. Tratar bien a las personas
213. Vinculación universitaria
214. Vinculación universitaria
215. Visión
216. Visión
217. Visión

Pregunta Abierta: Comentarios generales que desees realizar:

1. "Jóvenes: échenle muchas ganas a sus materias y no olviden titularse"
2. Acercarse a buenos maestros
3. Agradecido con la facultad de ingeniería de la UV
4. Agradezco
5. Agradezco mucho a la UV. Sí constaté los conocimientos frente a otras universidades
6. Agradezco ser tomada en cuenta
7. Al terminar la carrera hacer prácticas en el extranjero. Se aprovecha para dominar el idioma y para tener fogueo
8. Aprender de todo
9. Brindo apoyo para egresados desde la empresa donde trabajo
10. Buena encuesta
11. Buenas bases obtenidas en la UV

12. Cambiar la visión de conocimientos y habilidades del estudiantado para adaptarse a la nueva realidad, al trabajo fronterizo y condiciones económicas
13. Compartir copia de los resultados
14. Conducir a los nuevos egresados a las áreas de trabajo en equipo y ser líderes sin dejar de la constancia y lo bien aprendido de la universidad.
15. Creo que debí trabajar más durante mis años de universitario para tener más años de experiencia
16. De momento no tengo empleo, estoy cursando el doctorado y los conocimientos adquiridos me ayudaron a pasar las entrevistas y exámenes de selección.
17. Debe educarse a los estudiantes para que mejoren sus relaciones interpersonales.
18. Deben de prestar más atención a la ciencia básica en la universidad porque se demerita demasiado.
19. Deben mejorar el programa de estudios
20. Deberían agregar algún taller de economía en todas las carreras, o alguna EE de empleabilidad.
21. Deberían dar materias procesales, ya que la mayoría son teóricas y no aplican caso de la vida real para que al momento de salir la carrera sepamos que hacer.
22. Deberían implementar más las cosas prácticas, como enseñar Excel más a fondo, poner casos prácticos de la vida laboral, no solo teoría
23. Deberían implementar que el servicio social sea de un año para que los alumnos hagan experiencia laboral, que las becas se difunda más la información acerca de éstas.
24. Deberían inculcar más cursos sobre el manejo de estrés en cualquier carrera, porque el mundo de investigación-laboral está más a la defensiva y con ambientes tóxicos.
25. Deberían preparar más las habilidades tecnológicas, actualmente se utilizan muchos *softwares*
26. Dedicación
27. Desarrollo habilidades blandas: trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución conflictos
28. Deseo hacer un posgrado
29. Deseo hacer un posgrado
30. Difundir el perfil del egresado de las carreras para que las organizaciones sepan y faciliten oportunidades
31. El campo laboral para los biólogos es mínimo y mal pagado.
32. El campo laboral para los egresados en TSU EN RADIOLOGÍA, es escasa en el estado de Veracruz y sobre todo MUY MAL PAGADA.
33. El departamento de vinculación laboral de la UV es limitado. Se percibe favoritismo. La oferta laboral no ofrece salarios acorde a los profesionistas
34. El empleo actual no se relaciona con lo que estudié, pero lo conseguí por mis conocimientos en sistemas de cómputo.
35. El empleo que tengo fue por convocatoria abierta
36. El estudio combinado con prácticas ayuda

37. El género fue obstáculo para conseguir empleo
38. El perfil académico de mi carrera (LSCA) no coincide con el perfil laboral solicitado.
39. El prestigio de la UV es bueno, pero de nada sirve si no hay práctica durante la carrera.
40. El reconocimiento que tiene la UV influye en obtener un trabajo
41. El ser egresada de la UV ayuda mucho para que te tomen en cuenta como candidata
42. El ser mujer ha sido condicionante para NO obtener varios trabajos en este país que realmente me habían fascinado, con las empresas extranjeras no he tenido problemas porque les interesa mucho más el conocimiento y la experiencia que el género y la edad que tengas.
43. El tener dominio del inglés abre opciones más importantes por tanto debería ser obligatorio cursar niveles avanzados y habilitar certificaciones
44. Empeño y actitud fueron factores determinantes para conseguir mi empleo
45. En general hay buena reputación del egresado UV
46. En la actualidad ya no laboro. Dedicada al hogar
47. En la industria de la construcción se maneja el reparto de obras con mucho influyentismo, lo que dificulta la empleabilidad sino se tienen relaciones
48. En otros lugares fuera de Xalapa hay mejores oportunidades laborales
49. En Veracruz no hay buenas oportunidades laborales. Por eso es necesario migrar a otros estados más prósperos
50. En Veracruz no pude conseguir trabajo. Tuve que migrar a Quintana Roo
51. Enviar comunicados de ofertas laborales mensual
52. Es importante tomar las oportunidades de cursos que ofrece la UV
53. Es necesario un curso de EXCEL Avanzado para todos
54. Es un orgullo haber egresado de la UV (Pedagogía). Sin embargo, mi empleo actual no se relaciona con lo aprendido. Mi aspiración es obtener mi plaza docente.
55. Es un orgullo ser UV
56. Esforzarse desde abajo
57. Este formulario es importante pero mi interés primordial es conseguir un trabajo en la UV
58. Estoy dispuesta a agendar la entrevista de empleabilidad
59. Estoy orgullosa de la UV. Tiene buen prestigio incluso fuera de Veracruz
60. Estudié en el SEA-UV y nunca tuve vinculación laboral
61. Estudien idiomas y tengan en la mira donde quieren trabajar para desarrollar las habilidades que ellos necesitan de sus empleados.
62. Excelente casa de estudios (UV)
63. Excelente trabajo el que realizan todos los que trabajan en la UV
64. Existen oportunidades laborales para mi carrera pero al poner en práctica mis conocimientos, somos deficientes
65. Falta actualizar programa de estudios, ser más práctico, enseñar a planear y a aprender a dirigir

66. Falta apoyo para titularse
67. Fomentar habilidades que demanda el mundo laboral además de conocimientos técnicos y muy importante dominar un idioma adicional
68. Fomentar la práctica laboral desde la carrera
69. Forjar más alianzas laborales con instituciones públicas y privadas para estudiantes recién egresados, así como para realizar servicio social
70. Gracias a la bolsa de trabajo de la UV y las convocatorias de instituciones pude participar en programas y conseguir mi primer empleo
71. Gracias a las becas obtenidas tanto gubernamentales como de la propia universidad me contribuyeron a terminar mi carrera.
72. "Gracias por dejarme ser parte de la familia UV, gracias a mis profesores y personal académico que milita en el área económica administrativa de la zona coatza-mina"
73. Gracias por la ayuda y soporte de la Facultad de Arquitectura de Xalapa de Eqz.
74. Gracias por la formación
75. Gracias UV
76. Gracias UV
77. Gracias UV Coatza!
78. Hace falta fomentar la creación de experiencia (empleos) desde que se cursa la carrera.
79. Hace falta incluir más la realidad laboral en la formación académica
80. Hace falta mucha cultura general y conocimiento del trabajo
81. Hacer preguntas más específicas
82. Hacer programas laborales para personas mayores
83. Hasta que se trabaja se da uno cuenta de la exigencia de la profesión
84. Hay discriminación para gente grande. A pesar de presentar conocimiento y experiencia no ofrecen oportunidades laborales
85. Hay poca oferta laboral. Nos obliga a migrar a otros Estados
86. Idiomas son clave
87. Implementar un programa de intervención social para influir en el desarrollo de un campo de trabajo para personas jóvenes de humanidades, de poco sirve notas laudatorias, mención honorífica y ser buen profesional si no hay manera de competir por los pocos puestos
88. Incluir clases de contabilidad de manera transversal en las carreras
89. Incluir en los planes de estudio los talleres de software especializado según la carrera
90. Incluir enseñanza de habilidades tecnológicas
91. Incluir más materias como preparar un buen CV, prepararse ante una entrevista de trabajo, documentarse ante el SAT
92. Infinitas gracias.
93. Involucrarse con actividades recreativas UV desde el principio
94. La combinación entre la experiencia profesional, preparación académica, las habilidades para la docencia y la vocación orientada a la investigación me resultó

una útil combinación, aunada a la resiliencia y la preparación para adaptarme a los cambios.

95. La encuesta no la considero bien enfocada
96. La especialidad de comercio exterior debería estar enfocada más en la parte aduanera, en empresas IMMEX
97. La especialización me ayudó a tener mejor trabajo
98. La experiencia es necesaria para tener mejores ingresos salariales
99. La experiencia laboral debe vincularse con la parte académica
100. La experiencia obtenida gracias a la universidad fue limitada y poco relevante para la obtención de mi actual empleo. Sin embargo, está relacionado con la importancia, demanda y diversidad laboral del QFB en el estado de Veracruz.
101. La mejor forma de emplearse es "emprender". Gracias a este emprendimiento logré generar ingresos
102. La pasión y entrega que demostré fue decisivo
103. La plataforma de bolsa de trabajo no es confiable. No se le da seguimiento a las participaciones y se desconoce las causas de la no - concreción
104. La preparación académica es importante
105. La preparación que recibí en la UV es más integral que otras universidades
106. La situación económica del Estado es deficiente y ocasiona que los empleos no abundan y los que existen dan mala paga
107. La universidad es excelente, y claro que ayuda. Pero no determina nada. Las habilidades interpersonales y la capacidad de investigar y aprender por cuenta propia abren más puertas.
108. La Universidad es importante porque te permite la posibilidad de tener un título para ejercer, pero en mi opinión es el desempeño en la praxis lo que puede marcar diferencia en cualquier trabajo
109. La universidad es la base, pero la práctica en el trabajo, te hacen aprender más
110. La universidad es lo mejor que me a pasado en la vida
111. La UV debe enfocarse más en habilidades como idiomas y aptitudes que en conocimientos
112. La UV debe ofrecer más niveles de inglés
113. La UV debería emplear egresados sin necesidad de tener alguna recomendación por parte de familiares laborando en las instituciones.
114. La UV es una de las mejores universidades
115. La UV está rezagada en conocimientos académicos y está en desventaja con otras universidades
116. La UV nos proporciona lo suficiente para desarrollarnos profesionalmente, pero se requiere de capacitación constante y participación en actividades complementarias
117. La UV tiene una excelente planta docente y es pilar de mi formación profesional

118. La vinculación de la bolsa de trabajo de la UV es precaria en el área técnica
119. La vinculación de la UV con egresados del siglo XX está desaprovechada
120. Las aptitudes y las referencias personales ayudan mucho en la intención de un buen empleo
121. Lo aprendido en la universidad no basta, hay que tomar cursos y seguirse preparando especialmente en el área tecnológica
122. Los buenos empleos dependen de las relaciones y contactos
123. Los conocimientos adquiridos dentro de la universidad me parecen muy vagos, poco útiles para la realidad laboral.
124. Los maestros son unos factores importantes para lograr el empleo
125. Los salarios promedios son muy bajos para la zona
126. Más apoyo a los egresados para la obtención de empleos
127. Me agrada unir al equipo de trabajo de la Facultad de Ingeniería de la región Córdoba - Orizaba - Ixtaczoquitlán.
128. Me siento orgullosa de pertenecer a la UV
129. Me siento orgulloso de ser parte de la UV
130. Mejorar bolsa de trabajo UV
131. Mejorar el instrumento en caso de no contar con beca
132. Mejorar vinculación con grandes organizaciones para Servicio Social
133. Mejorar vinculación con iniciativa privada para prácticas profesionales
134. Migrar a otras partes
135. Moverse a otro Estado para buscar empleo porque en Veracruz hay menos oportunidades
136. Muy buena propuesta y línea de investigación
137. No he podido encontrar algo relacionado con mi licenciatura
138. No se entiende si las preguntas son para nivel licenciatura o posgrado
139. No tengo muchas opciones en el mercado para Agronomía o Biología en la zona
140. No tuve vinculación por parte de la bolsa de trabajo UV
141. Obtuve mi empleo por la bolsa de trabajo UV
142. Obtuve mis empleos por la relación que tuve del bachillerato y universidad
143. Ofrecer talleres para ayudar a las entrevistas de trabajo, armar CV, cómo vestir y algunos *tips* para las entrevistas
144. Opté por negocio propio
145. Para conseguir plazas en la UV, aunque se tenga posgrado, se requieren de muchas relaciones para concretarlas
146. Personas con poca experiencia no tienen posibilidades de empleo. Se requiere oportunidad para los recién egresados
147. Poco apoyo de la UV
148. Poner al final del instrumento una pregunta abierta para los que no han conseguido empleo

149. Prepararnos mentalmente para la frustración laboral, pues hay más demanda que oferta laboral. Con perseverancia, inteligencia y paciencia se puede conseguir el empleo.
150. Profundizar en los idiomas
151. Proponer más posgrados en la UV en el área económico-administrativa
152. Proporcionar al estudiante elementos suficientes durante la carrera para tener mejores aciertos laborales
153. Que la bolsa de trabajo UV mejore su vinculación
154. Que los maestros den más clases prácticas y realistas
155. Quisiera aspirar a un mejor puesto
156. Quisiera trabajar como maestra en la UV
157. Quitar materias culturales que no aportan
158. Recibir beca Fundación UV fue decisivo para concluir la carrera
159. Recibir cursos para egresados en temas psicológicos y desarrollo empresarial
160. Reforzar bolsa de trabajo para egresados de humanidades
161. Reforzar enseñanza de software ofimático y correo electrónico
162. Reforzar temas proactivos en los estudiantes
163. Revisar la *currícula* académica para no generar más oferta que la demanda requerida
164. Salir de la zona de confort te da oportunidad de conocer y desarrollarse profesionalmente
165. Se debe mejorar la vinculación con las empresas para que se logren mejores contrataciones
166. Se obtienen salarios precarios
167. Se requiere actualización de conocimientos de manera constante o generacional
168. Se requiere especializarse
169. Ser más precisos en los rangos de respuestas
170. Siempre he sido leal, legal y honesto con mi trabajo y mis compañeros del mismo, así como con mis superiores.
171. Sigue existiendo demasiada desigualdad y discriminación por ser mujer
172. Suerte en el estudio
173. Tener más práctica y menos teoría durante la carrera
174. Todo bien
175. Todo bien
176. Todo bien
177. Trabajar como becario sirve mucho. Mencionarlo en el CV es útil
178. Trabajar desde obrero para aprender
179. Tramitar el título pronto abre más rápido las oportunidades
180. Vincular estudiantes para practicar antes de salir de la carrera

ANEXO 9. Transcripción de Entrevistas a Becarios de la Fundación de la Universidad Veracruzana, A.C.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 6 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista al

Egresado Universitario (Música 2018 y Derecho 2020): Alejandro Córdova Hernández
(AC)

FEPR.- Sale, bueno, aquí estamos grabando una sesión, ¿tu nombre completo?,

AC.- Alejandro Córdova Hernández

FEPR.- perfecto haber Alejandro, en primer lugar te agradezco toda la paciencia, intervención y venir aquí este día sábado 6 de noviembre del 2021 para este proceso de investigación. Haber Alejandro, tú dime cuántos años tienes y cómo te vinculas con los procesos universitarios. Me comentabas que tú estudiaste un tipo de carrera y luego otro, entonces, ...de entrada ¿cuántos años tienes?

AC.- Tengo 25 años

FEPR.- ...y ¿cuándo se puede decir que terminaste la carrera o la primera carrera o qué carreras has estudiado? ¿cómo está tu nivel académico ahorita?

AC.- muy bien, estudié la carrera de licenciatura en música con especialidad en violín en la Universidad Veracruzana, ahí formalmente entré a la Universidad Veracruzana a los 10 años, tenía 10 años cuando apliqué. Y esa la terminé a los 21 años, sino me equivoco, 20-21 años...2018. Hice un semestre más del que estaba contemplado por cuestiones de tiempos y demás y a la par que yo estaba titulándome y cursando mi último año de licenciatura en música, entré a Derecho, o sea entré en 2017...y las combinaba. Y cuando iba en cuarto semestre de Derecho, entré a la Maestría en Administración Pública pero ahí en el Colegio Veracruz y ahorita en junio recientemente, bueno...la licenciatura en Derecho la concluí en...fue 17, 18, en plena pandemia , de hecho hice mi examen, me titulé por EGEL, lo hice en septiembre del año pasado, o sea septiembre 2020. Pese a eso, yo ya había terminado mis materias, únicamente estaba esperando aplicar el examen porque ya tenía previsto para marzo de este año, pero por pandemia se fue prolongando y bueno, llego a septiembre – octubre más o menos que lo presenté, entonces formalmente yo hice mi EGEL y tuve los resultados alrededor de noviembre del año pasado, y técnicamente fue cuando terminé Derecho: noviembre del 2020. Y la maestría la terminé en junio de 2021. Y

en julio de 2021 entré a Pedagogía. Ahorita estoy cursando la licenciatura en Pedagogía en la UV y bueno ahorita estoy en primer semestre de pedagogía.

FEPR.- ¿Se puede decir que entonces tienes como que cuatro áreas distintas, ¿tu nivel máximo de estudios es maestría?

AC.- ajá

FEPR.- y te estás echando tres licenciaturas, ahorita estás en la tercera? Pedagogía

AC.- así es

FEPR.- entonces, tu cambio, ¿no sé si tan radical o ... integral? Identificando por qué?...¿por qué escogiste estas carreras?

AC.- ok, en realidad Música yo era muy pequeño, yo empecé a estudiar música a los 6 años, mi mamá siempre nos llevaba como a talleres, digamos con la intención de coadyuvar en mi formación: natación, inglés a pintura y llegamos a música a los 6 años y ... empezamos en el CIMI que es de la Universidad Veracruzana también que es una iniciación infantil y cuando mi hermano, que es un año mayor, por la edad, él tenía 12, ya tenía que entrar a la facultad, a mí me invita mi maestro a presentar a la facultad y a esa edad yo no dimensionaba que era ya la universidad y que ya era una carrera como tal. De hecho no estaba contemplado que fuese a quedar pues se recortó el número de lugares, el año previo al que nosotros aplicamos habían 12 lugares. Cuando nosotros aplicamos habían 3 nada más. Entonces las probabilidades eran menores y bueno aplicamos y afortunadamente quedamos los 2. Mi hermano en primer lugar, yo en segundo y otro compañero en tercero. En ese punto yo no dimensionaba lo que estaba haciendo. Yo estaba en realidad iniciando mi carrera universitaria y con la música. Fue por ahí por los 15 – 16 años más o menos que ya me enfrenté a la realidad de lo que conlleva la vida universitaria y fue alrededor de los 17 años que yo me replanteo si voy a seguir estudiando música, en el sentido que...y creo que va encaminado a su investigación, de que yo veía que en el contexto laboral era un terreno un tanto adverso, de cierta forma, entonces inicio ese proyecto de gestión cultural: “Arte para Compartir” y todo eso, justamente a raíz de esa inquietud. Y bueno ese fue el punto en que yo caí en cuenta de que en el camino en el que yo estaba, el camino universitario profesional, el terreno era un tanto complejo y fue alrededor de que yo tenía...2017...no recuerdo bien la edad, pero...

FEPR.- te interrumpo tantito...cuando tú decides analizar “17 años”, estás cerca de cumplir la mayoría de edad, y empiezas con la idea de “Arte para Compartir”, pero tú buscas empleo de alguna manera, o ves que es difícil conseguir empleo en esa línea artística y te decides hacer un emprendimiento...o previamente o intentaste tocar la puerta para tener un empleo fijo?

AC.- mmm ok, este “sí” y “no”. En el sentido de que fue el darme cuenta que las posibilidades laborales en ese momento eran complejas, eran adversas. En ese momento la demanda era alta y la...perdón la oferta...era baja. Y no me puedo seguir en la misma línea, por ejemplo, en la facultad de Música, en la Universidad Veracruzana, en sus planes de estudio, recién que se incorporaron en el MEIF, el modelo educativo integral y flexible...en el 2011 creo, y yo fui tercera generación, está enfocado a hacer solistas, está enfocado a hacer músicos que solamente sepan tocar, un aspecto que me causaba ruido porque en el contexto laboral realmente, las posibilidades laborales para solistas eran muy reducidas, además de que teníamos que competir en un contexto internacional y que las calidades educativas no son las mismas, y que la visión pedagógica que tienen los docentes, no es la misma, porque he tenido la oportunidad de salir del país, por ejemplo: Argentina fui cuando tenía 10 años justamente, a Canadá fui cuando tenía 11, a Italia fuimos cuando tenía como 14 más o menos y ya después en 2017 fui a Uruguay y me fui dando cuenta que la perspectiva pedagógica de la enseñanza musical era muy distinta, y desde mi punto de vista, eh,..sentía un poco...como decirlo, equivocada la dirección hacia donde nos estaban llevando aquí en la facultad de Música o al menos en mi experiencia, entonces fue por eso que yo me decanté por la Gestión. De cierta forma no enfocar me en yo buscar empleo, sino yo generarme las oportunidades para yo mismo abrir un nicho, digamoslo así de oportunidad, ya sea para mí o para futuras generaciones, en el sentido de que la música, o como músicos no pereiéramos en el intento de vivir de la música. Entonces abrir esa nueva puerta y decir bueno, si la Orquesta Sinfónica de Xalapa saca un concurso para una plaza cada 5 años, dentro de esos 5 años, ¿cuántos violinistas, en mi caso, no egresamos, no? Calculo alrededor de 50. Entonces desde mi punto de vista, es un número bastante alarmante y bueno, eso fue lo que me hace a mi generar “Arte para Compartir”, donde vinculo distintas disciplinas, donde de cierta forma, el arte se respalde a si mismo, que la música respalde a la danza, que la danza respalde la fotografía, las plásticas y todo...hacer como un equipo entre artistas y entre nosotros mismos generar como nuevas oportunidades, acercándonos al sector privado o como de la sociedad civil como la Fundación de la Universidad Veracruzana y ver de qué forma podemos coadyuvar todos para generar estas nuevas oportunidades. Justamente, entonces digamos que concretamente para responder su pregunta: más que yo buscar un empleo fijo a través de estos proyectos, fue crear oportunidades laborales para mi o para otras personas a través de la gestión, entonces no es como tal un fijo un trabajo sino es posibles diversos o múltiples opciones laborales como gestores, como productores en el contexto del espectáculo, como intérpretes o incluso como bailarines como artistas plásticos, músicos, entonces como abrir

esa posibilidad pero en ese sentido independiente...en ese sentido que no hay una institución tan grande como lo es la Universidad Veracruzana porque está auspiciando ... porque está la Orquesta de Música Popular, porque está la Orquesta Sinfónica de Xalapa, está la Xalli Big Band, Tlenhuicani, todos los grupos artísticos que tiene o la Secretaría de Educación por ejemplo, que tiene su dirección de actividades artísticas donde tienen sus grupos artísticos y que también tienen una nómina, entonces acá son Instituciones y es el Estado el que está financiando de cierta forma esas actividades. Acá al no contar con ese respaldo, pues es irlo a buscar con el sector privado, con instituciones de la sociedad civil y demás.

FEPR.- mmm ya entiendo. Regresándome a la parte académica, ¿cómo te ha ido y cómo te va en la parte de promedios de calificaciones y cuál es tu punto de vista con respecto a las calificaciones. Ese indicador sirve, no sirve, para qué sirve? O sea, si estás estudiando Pedagogía y es tu cuarta elección, ¿cómo te fue en música, en derecho, cómo te fue en la maestría? Y ahorita estás comenzando pedagogía. Cuál ha sido tu promedio, arriba de 7.5? entre 7.5 y 9.0? ¿cómo te ha ido y qué piensas de las calificaciones?

AC.- de hecho en Música salí con 8.9, Derecho salí con 8.9, en la Maestría ahí salí con 9.3, y ahorita en Pedagogía apenas voy a presentar exámenes, pero mi perspectiva de la calificación...eh...creo que hasta cierto punto es engañosa. Muchas veces creemos que por sacar 10, dominamos el tema, cuando en mi experiencia personal no ha sido así, por ejemplo, en materias de Derecho donde no he tenido un 10, sino un 9..un 8 pero son áreas del Derecho que desde mi punto de vista, considero dominar bien y otras en las que saqué un 10 y digo hay muchas lagunas de lo que va en ese tema, no sé se me ocurre derecho agrario, notarial, cuestiones de ésas, que de cierta forma, la verdad yo no generaría una relación entre la calificación, el número como tal, con las habilidades y conocimientos adquiridos porque lo cierto es que no soy un alumno matado. No soy matado porque casi siempre estoy haciendo muchas cosas a la vez, no...y siempre estoy trabajando y tengo otros proyectos. Entonces a veces una tarea no me da tiempo entregarla y obviamente baja mi calificación, mi puntaje, pero eso después de haber estudiado música y derecho, no me ha afectado en el aspecto que haya aprendido algo, porque afortunadamente he tenido como una facilidad de dominar algunos temas en específico que necesito descifrar y yo con la poca experiencia de la pedagogía y en la vida académica, sí puedo decir que hay personas muy brillantes que no son las más dedicadas y por lo tanto sus calificaciones son las más altas, pero en un sentido práctico son muy brillantes y a su vez hay personas con calificaciones muy altas, que ya en un sentido práctico ya no es congruente en ese sentido. Yo me iría más, que si por mi fuera, yo quitaría ese aspecto de calificar. Yo pienso que la

calificación debería ser algo como de retroalimentación en identificar puntos de oportunidad más allá de que sacaste 10 ok, eres excelente, porque insisto muchas veces no hay una relación entre el número y las habilidades obtenidas.

FEPR.- tocante al punto de geografía y de ámbito académico, tú siempre has vivido acá en esta región, has estudiado acá, ya me contaste un poco de tus viajes cuando eras pequeño, y me imagino que fueron viajes de estudio...o ¿de qué han sido? Y ¿en dónde te ha tocado vivir? ¿en dónde has estudiado? Y tú consideras que es importante para el crecimiento o la limitación que puedas tener para una proyección laboral?

AC.- Sí yo he vivido en Xalapa toda mi vida e igual los viajes, con mucho esfuerzo mis papás pues han generado como la oportunidad, ha sido por la música. Los primeros: Argentina, Canadá e Italia fue con la orquesta del CIMI, encuentro con otras orquestas con niños de aquellos lugares. De Argentina en Mendoza; de Canadá en Montreal y de Italia en Cremona. Esas han sido en ese contexto. El último viaje que fue el de Uruguay, ahí me acerqué con algunos empresarios para tener como ese apoyo, igual también me acerqué a la Fundación de la UV para tener ese apoyo y poder realizarlo. Ahí fue más bien por la premura, porque me mandaron la convocatoria para un Festival de Contexto Musical, igual Pedagógico. Me mandaron la convocatoria y apliqué y quedé pero avisaron 15 días antes de que tenía que irme, entonces la proximidad a la fecha de viaje incrementaba los costos, los gastos o el precio entonces fue lo que me movió bastante y bueno me acerqué. Afortunadamente tuve el apoyo y fue por ello que salí. Pero fueron estancias muy cortas. No más de 15 días en estos viajes realmente.

FEPR.- mmm, ok. Hablando de apoyos económicos. ¿Qué tipo de beca, estímulo económico has tenido a lo largo de tu vida académico o laboral? ¿Hay varias opciones, universitarias, de la FUV, hay gubernamentales, hay públicas y privadas, hay patrocinios?. De lo que tú te acuerdes, ¿qué tipo de apoyos has tenido durante tu vida hasta la fecha?

AC.- cuando iba en la primaria había una beca, no recuerdo muy bien, era del Estado yo creo. Ahí en Murillo Vidal casi frente al Jurídico de la SEV. De esa beca tenía. Casi en toda la primaria. Y algo de secundaria. Fue hasta la carrera que tuve algunos proyectos culturales con “Arte para Compartir”. Ahí se puede combinar el contexto laboral y académico. No se despegaba el uno del otro. Fue con un apoyo empresarial para auspiciar este tipo de evento. Apoyo de unas empresas locales. Obviamente la Fundación de la UV coadyuvó en este aspecto, en materia fiscal y todo tipo de detalles. La otra parte ha sido como trabajo ya independiente y cuando entré a Derecho fue cuando ya fui a tramitar la beca de la FUV y ha sido los apoyos igual para lo del viaje de Uruguay, por ejemplo, fue con el sector privado.

FEPR.- si habláramos de trabajos, empleos y autoempleo, ¿cuántos has tenido? Al día de hoy? Cuántos diferentes?

AC.- yo creo que 3.

FEPR.- y el primero lo empezaste ¿en qué fecha?

AC.- cuando tenía 10 ú 11 años. Era por la música. Tocar en eventos. Le llamamos “huesos”, con mi hermana era tocar en misas, en XV años, en bodas

FEPR.- ¿era pago por evento?

AC.- sí y ya fue cuando empezamos. También tocábamos en la calle. Ahí sí éramos más chicos, pero no era como tal algo periódico. Realmente era por temporada. Por ejemplo en Navidad, íbamos al Centro a tocar. Alguna vez este mismo grupo que hice con mi hermano, tocamos en Plaza Américas, grabamos unos boleros como muy tradicionales, y nosotros mismos quemamos los discos, compramos unas cajitas, imprimimos y vendimos nuestros discos y nos fuimos allá a Plaza Américas a tocar. Mientras tocábamos, mi mamá y algunos amigos que nos apoyaban ofreciendo a las personas que pasaban. La verdad no fue como un negocio porque en realidad fue pérdida, pero no fue tan redituable porque en realidad le perdíamos, pero bueno, fue una clase de autoempleo que tuvimos porque teníamos como 15 años aproximadamente. Después igual seguimos con lo de “huesos”, desde esa fecha hasta recientemente, hace un año...

FEPR.- ¿son contrataciones específicas :te contratan por un evento?

AC.- sí

FEPR.- ¿haces tu cotización y te pagan? Tú tocas y te pagan?

AC.- así es...y ya. Y “Arte para Compartir” nunca fue un negocio para mi, no fue lucrativo. Siempre terminaba poniéndole.

FEPR.- terminabas tablas o ponías?

AC.- de hecho siempre le tenía que poner. En todas las ediciones siempre terminaba pidiendo prestado, sacando de mi bolsa, la de los “huesos”, mis papás me apoyaban. No fue como tal un trabajo que me diera una ganancia, económicamente hablando. Pero en experiencia aprendí muchísimo y ya recientemente, hace...bueno por la abogacía he llevado algunos asuntos. Son los menos, te digo por cuestión de tiempos, pero también es pago por asunto, por proceso...no sé, ... un divorcio, una cuestión de esas, igual. Hace más de un año, como año y medio, me invitaron a participar en el Instituto Superior de Música en el área de promoción, ejecutivo de logística. Entonces formalmente como asalariado fue hasta esa fecha...poquito más de 1 año. Fue como empecé a recibir formalmente una nómina y a la fecha sigo ahí.

FEPR.- ¿y tu tipología de empleo ahí es por salario, de tu pago cada 15 días, o cada mes, pero ya estás en nómina se puede decir. Perfecto. Oye y hoy en día combinas ese empleo fijo con algunas tocadas, algunos huesos o algunos trabajos específicos?

AC.- Son los menos porque como entré en un contexto de pandemia, realmente desde pandemia a la fecha ya como 2 yo creo entonces sí bajó bastante. Y luego como me decanté más por el ámbito jurídico y luego la Maestría y toda esta parte administrativa... porque antes de trabajar formalmente ahí estuve ahí con uno que fue mi maestro en Sedarpa, también en gobierno, pero no recibía una remuneración como tal... y con otro amigo litigando en lo penal y como tal formalmente un salario... hasta ese punto.

FEPR.- ok. Hablando de grado de satisfacción en el empleo o en el autoempleo. Qué tanto lo que has desarrollado de actividad laboral...te ha gustado o lo has tenido que hacer para poder conseguir dinero? Lo ideal creo yo es que con lo que te encanta, te apasiona, tú generes tu ingreso, pero a veces no se dan las circunstancias, pero qué tanto el grado de satisfacción a lo largo de todos tus empleos o tocadas, o tus huesos o casos o litigios o ahorita en el Instituto, te sientes a gusto o te has sentido a gusto?. Ha sido más a fuerza?

AC.- Ha sido más por necesidad, la verdad. Sí, porque si no tuviera como la necesidad de trabajar muy seguramente estaría estudiando nada más, me gusta mucho como que esa parte. Pero ha sido como aspecto de necesidad. Principalmente mi papá que ha sido el sostén en la casa, bueno mi papá y mi mamá y pero fue así que antes de pandemia que despiden a mi papá de trabajar 15 años en Chedraui bueno, entonces ya todo ese sustento dependía de mi mamá, entonces siempre ha sido necesidad más que nada, no tanto satisfacción, me gustaría decir que sí, pero lo cierto es que no, no porque me digo:, me gusta mi trabajo y lo voy a hacer, si no ha sido,... digo como en todo no, como en todo tiene sus pros, sus contras, sus momentos buenos, sus momentos no tan buenos además trabajar en gobierno que depende de la Secretaría de Educación, y el Instituto que finalmente es gobierno, es un tanto... yo lo considero con la poca experiencia, bueno igual por Sedarpa, desgastante, en el sentido que muchas veces no es el puesto acorde a las capacidades, no?, muchas veces sí entran otros e influyen otros factores. Y ese mismo factor influye en el desgaste en el que "si estás con quien o no?, o con todos, no?, entonces creo que eso merma bastante en el posible nivel de resultados que se puede llegar a alcanzar, pero desde mi punto de vista es parte de, al final, de la política que está envuelta dentro de trabajar para el Gobierno, entonces sí es un tanto de verdad.

FEPR.- Ahora, de las preguntas más importantes, desde tu punto de vista, cuáles son los factores más importante que consideras, contribuyeron para conseguir trabajo, ingreso o sea trabajo remunerado. ¿Qué te ayudó?, ¿qué fue lo que te ayudó? y por qué y la otra

pregunta..., pero primero nos concentramos a los factores que te ayudaron... y luego vamos a los factores que no te ayudaron, ¿cuáles fueron las barreras?... pero ¿cuáles consideras que han sido los principales factores? O sea la parte académica, promedio, apoyos, gestiones, habilidades, ¿qué tipo de habilidades?, relaciones públicas, recomendaciones, coyuntura social, entorno...? ...Hay infinidad de factores, pero para ti ¿cuáles han sido los que te han funcionado y cuáles crees que si son bien importantes?

AC.- Experiencia. La experiencia creo que es fundamental en el sentido de que, si bien las relaciones públicas ayudan, no garantizan la permanencia en un puesto de trabajo. Si pueden influir para que dentro de los candidatos pues... aparezca el nombre, pero ya digamos que otorgando el puesto, la permanencia va a depender mucho de la experiencia; de la experiencia a su vez va acompañada de las habilidades, porque esa, a raíz de la experiencia, pues se adquiere la habilidad y destreza y entonces yo creo que el pilar es la experiencia que por ejemplo en mi trabajo actual que es todo tipo de logística y de producción de eventos y es algo que yo hice en los proyectos de gestión cultural: Arte para Compartir, por ejemplo. Y entender lo que conlleva: procesos administrativos, procesos jurídicos, incluso creativos, artísticos, de aterrizar ideas, conceptos, ahora sí todo lo que lleva la producción del espectáculo, entonces lo cierto es que lo poco que sé ha sido gracias a que lo he hecho anteriormente, entonces esa experiencia me dotó de familiares, de destrezas, que ahora puedo utilizar en el contexto laboral...que sin duda, como dicen: papelito habla. La formación académica sí influye, pero no lo es todo... al menos, no en el contexto donde yo estoy trabajando. Habrá lugares en los que sí, creo yo que más en el sector privado, donde ahí sí va muy... muy... ¿cómo decirlo? muy de la mano: el conocimiento con el puesto. O sea va más a la meritocracia, en el sentido de que si tú traes papeles, sabes...tus méritos, eso sí puede funcionar para el puesto que obtengas inicialmente acorde a eso, pero en el contexto público es diferente, entonces ahí no guardan tanta relación la cuestión académica con la cuestión laboral. Insisto, porque influyen otros factores políticos y sociales. En este contexto sí ayuda, por el contexto administrativo, pero no lo es todo.

FEPR.- Identifico que te ayuda para abrir la puerta, pero para poder permanecer en el trabajo... ahí te ayuda mucho la experiencia y ...cuando hablas de habilidades y destrezas, ¿cuáles serían tus principales que debería tener una persona para poder mantenerse?

AC.- Yo creo que resiliencia, es una importante, ... sino es que la más importante, ... para no decaer y para seguir intentando. También, ... llamémosle oratoria en el sentido de tener la habilidad de transmitir, de aterrizar en palabras lo que tal vez en la cabeza tenemos, o sea poder transmitir lo que buscamos, lo queremos a través de la palabra. Así que creo que

esta habilidad es la "Oratoria", y creo que es muy importante porque al final el día en cualquier ámbito hay una relación interpersonal; hay un vínculo entre dos seres humanos y la palabra es el de, ahora sí, digamos que una comunicación asertiva, te lo pudiera decir. Entonces resiliencia, comunicación asertiva. Y yo creo que puede ir de la mano con la resiliencia, pero a la vez no, que es como la proactividad en un sentido de soluciones y ser como hábil para, ante una adversidad, encontrar como posibles soluciones, no?. Por eso siento que va muy de la mano con la resiliencia. Como solución de problemas, en ese sentido y yo creo que la inteligencia emocional es súper importante también, en el sentido de que saber, ahora sí: entender más que controlar, y entender nuestras emociones y tratar de entender las de la otra persona, y en ese momento no tomarse las cosas personal, controlar el ímpetu, porque al final del día hay muchas actividades de las personas con las que se interactúan, entonces, una mala interpretación... una mala reacción, pues si puede, en el contexto laboral, sí puede que lo corran a uno. Yo creo que la inteligencia emocional, en cuanto corresponde al control personal, y tratar de comprender, llamémoslo: la empatía que es el contexto de las otras personas. FEPR.- Ahora, a pesar de que tengas esos conceptos, fortalezas, habilidades o conocimientos o experiencia...Seguramente tuviste barreras, obstáculos para poder conseguir un trabajo o conseguir algo que tú quisieras...¿que fueron esas barreras...a lo mejor para ti cambiaron a lo largo de la vida, no?, ¿quién sabe? Si tú dices: "... es que no me fue bien aquí por esta razón, pero cuando ya lo mejoré ya me fue bien, pero ¿qué tipo de obstáculos o barreras tuviste para poder enfrentarte a la vida como tal, no? Y a la vida en general, porque finalmente es conseguir algo para poder llegar a un escalón mayor, pero ahora hablemos de las barreras y los obstáculos no?

AC.- mmm...pues yo creo que las mismas, pero en un sentido inverso. Porque a raíz de una comunicación poco asertiva es que se generan controversias, conflictos a raíz de la inexperiencia. Desde la poca pericia genera conflictos en el trabajo, ahora se busca trabajar en indicadores de resultados y sea como sea sus resultados se tienen que obtener y por eso el término de la resiliencia frente a cualquier problema, si no se encuentra una solución, pues si genera este conflicto de los que.. de... pero principalmente yo creo que el que más tienes es el de la comunicación en el sentido de que digamos... Que comparto o externo mi forma de pensar y muchas veces no somos lo suficientemente maduros de las dos partes, el emisor y el receptor, que es el proceso de comunicación, para aceptar comentarios, no? Entonces al menos en mi caso, creo que la edad ha influido bastante, no... se asocia mucho la experiencia con la edad. Entre una persona más longeva y como toda esa parte se ha tenido como esa esa asociación con que más sabe de alguna forma. Y sí lo cierto es que

se está compitiendo, la experiencia contra tiempo, no?, pero hay otro tipo de conocimientos, considero yo, que se pueden poseer en función de la observación, en función del análisis, en función de que analizo un caso ajeno y a través de esa observación, de ese análisis, de esa deducción, yo puedo evitar, cómo cometer algunos problemas y entonces me ahorro como mucho tiempo que para otra persona le tomó. Entonces creo que el factor edad se asocia con inexperiencia, con falta de conocimiento y una errónea comunicación, pues no ayuda, no, entonces en repetidas ocasiones en comentarios que hacía, en alguna decisión que se iba a tomar, incluso cuando me consultaban algo, no eran bien recibidos, porque probablemente no eran acorde al jefe o al superior quien fuese o concedía. Entonces era una opinión contraria, no siempre bien recibida y menos de alguien que se pudiera presumir, que por falta de experiencia, en función de la edad... lo estaba haciendo, no? Entonces creo que el tema de la comunicación es muy importante en ese sentido, no?... creo que se quisiera ser meticuloso en la forma en que se dicen las cosas para no tocar fibras, incluso, no me gusta aceptarlo pero hasta saber que es mejor callarse que emitir un comentario. Digo al final del día, puedo decirlo y no es mal intencionado pero me puede generar grandes problemas. Entonces ese aspecto de la comunicación es muy importante.

FEPR.- excelente...consideras que el factor macro económico, del país, del Estado,... influye para bien, para mal, ¿cómo influye? ¿existen oportunidades a pesar de? O incluso en esta crisis que se pudiera vislumbrar? incluyendo la pandemia?, ¿Es un factor que te sirve para poder encontrar otras oportunidades?, o cuál es tu punto de vista?

AC.-Creo que el contexto social, no solo el actual, sino de forma general es determinante en las posibilidades económicas laborales educativas de las personas, lo cierto es que he tenido como el privilegio de poder estudiar 3 carreras ahora, puedo estudiar una maestría... cuando hay personas que sin duda ...viven al día, tienen que trabajar porque, si no trabajan no comen, entonces limitan sus posibilidades de cursar una carrera universitaria. Entonces ese contexto social sí afecta totalmente, yo creo que, digo tomo el ejemplo de mi mamá...ella sí viene de un contexto bastante humilde, pese a eso y con mucho esfuerzo, pues generó las oportunidades para nosotros que ella no tuvo... y yo creo que hay que perpetuar esa cadenita, no?... en el sentido de poder un poco también el tema de Arte para Compartir, no? habrán personas que no cuenten con el apoyo de su familia, afortunadamente yo sí, porque, parece algo insignificante como que... le suben un peso al precio de la tortilla, pero ese peso afecta completamente la economía de un estudiante, por ejemplo, universitario foráneo eso y todo, entonces sí, sin duda las malas o buenas decisiones que se tomen inherentes al contexto macroeconómico del país, al contexto, pues de políticas públicas, todo lo que conlleva de esos aspectos, afectan muchísimo para bien

o para mal, entonces ...este sí, sin duda, por eso importante que, ahora sí, los administradores públicos, las personas que encabezan las instituciones sean sensibles de eso, y estén conscientes de que sus decisiones, su acción u omisión va o puede destruir la vida una persona, no? Hay caso en Estados Unidos, donde pierden su patrimonio, pierden su trabajo, donde pierden muchísimas cosas, la pandemia ni se diga, evidenció totalmente las debilidades que tenemos como país, como mundo, ahí se vieron: ¿Por qué las potencias son las potencias y por qué los países en desarrollo siguen en desarrollo y por qué los países que no...que están en una condición adversa, siguen ahí. Lo único que hizo fue desnudar lo que ya se sabía, o ya se intuía, ...el sistema de salud en México, sumamente precario, el sistema educativo es sumamente atrasado, hasta cierto punto obsoleto, en el sentido de que no se ha logrado adaptar a las necesidades inherentes porque no podemos mutar a una educación virtual, cuando muchas casas ni siquiera tienen computadora, ni siquiera tienen internet, apenas si tienen agua, incluso hasta eso falta, en ciudades, en la mancha gris de nuestro país, falta agua, servicios básicos, que trabajo, alimentos y todo eso...ok. En este contexto, la Educación pasa a ser un lujo, no?, si yo no puedo satisfacer mis necesidades básicas, como es tener un techo, o tener comida para cada día... no puedo aspirar ir a la escuela ni mucho menos puedo aspirar a tomar clases en línea y todavía peor, no puedo aspirar yo, como hijo de familia que, si mi mamá o mi papá viven al día, me puedan dejar a mí de seis o siete años atendiendo una clase en línea, no? Entonces si hay muchos, muchos elementos que desafortunadamente, pues están y con la pandemia, simplemente salieron más a la luz...entonces sí completamente.

FEPR.- me regreso un poco a tu formación académica y cuál es su punto de vista con relación a que tener una carrera te da mejores posibilidades para la vida. Pero tener 2 o 3 carreras como es tu caso te da mejores posibilidades que 1. ¿cuál es tu paradigma al respecto?

AC.- Sí... yo creo que en mi experiencia, el estudiar música y derecho que parecieran ser como un tanto lejanas y luego pedagogía, que también...bueno es que yo no lo concibo así, pero parecieran sencillas mientras que administración pública que tiene que ver con música o con el violín como tal... lo dota a uno en mi caso, yo considero que a mí me ha permitido tener otra perspectiva de la vida, o sea tener una visión más holística, una visión que no se circunscriba, que no se límite a mi realidad inmediata, sino que considera otros aspectos más allá de lo que a mí me pasa, entonces yo siempre he dicho "El Derecho" está en todos lados, o sea el derecho no es... no debiera ser así como un área aparte...como una cosa de como "punto y aparte" de todo. No está separado, todo tiene un vínculo. En la función pública hay Secretaría de Cultura, hay IVEC, en el Estado de Veracruz, hay actividades

artísticas en el caso del Gobierno del Estado, Secretaría de Cultura a nivel federal, está la Dirección de Difusión Cultural de la Universidad Veracruzana o sea... Y sí hay que tener un contexto artístico y un contexto cultural, pero también hay que tener un contexto administrativo, porque al final del día son administradores públicos, son servidores públicos, entonces es ahí donde se vincula la administración pública con el aspecto artístico y el derecho está en todo: un contrato de comodato, un recibo, un pagaré, cualquier título de crédito, entonces todo está vinculado y la pedagogía, creo que todos los días, de alguna u otra forma transmitimos nuestro conocimiento, de ciertas forma, no? Entonces la conciencia pedagógica creo que también es importante en el sentido de que hay que saber cómo transmitimos el conocimiento, (creo que me fui de la pregunta central)...pero. ¿Cuál era “puntualmente” la... perdón, ...

FEPR.- es que realmente bueno, si lo contestaste de otra manera, lo que pasa es que existe el mito o la realidad de que estudiar una carrera te sirve o no te sirve y luego si ya tienes una carrera, es el mito de decir bueno para qué otra... para qué un posgrado? para qué otra especialidad si con una ya tienes, entonces son mitos y realidades, es un paradigma.

AC.- yo soy de la idea de que “...nunca está de más, saber un poco más”, entonces lo cierto es que como dicen “papelito habla”. Y ya en el tema de ponderar entre candidatos siempre influye mucho, bueno..., pero para por ejemplo, dar clases en x escuela ... en la Facultad de Música: “Él es violinista y él también es violinista”, sí pero además también él es pedagogo y la práctica docente implica habilidades y destrezas pedagógicas, ok y eso suma puntos, pero además, tiene una maestría y bueno, es en administración pública y el otro tiene una maestría en ejecución... entonces en esa ponderación, de qué candidato es el más adecuado para ocupar un puesto, ahí es donde influye bastante, cuándo es por oposición, porque insisto, si es a través de, digamos, asignación directa en el que yo tengo mi candidato que pasó mucho en el contexto público, tengo mi candidato ,porque me lo recomendaron mucho y va a hacer él y no me pongo a ponderar si tienes experiencia en esto o en el otro. Entonces sí influye pero no lo es todo, no?, También conozco personas muy inteligentes, muy sabias que no tienen una educación universitaria. Mi caso más cercano en casa es mi mamá; mi mamá solo estudió hasta la primaria y ya ella cuando, yo creo que íbamos nosotros en la secundaria, hizo el examen de la secundaria precisamente y sin embargo, es una persona , una mujer bastante inteligente en muchos aspectos, no? Y no necesitó tener un título, una educación universitaria, un posgrado, para adquirirlos. El “papelito” no garantiza conocimiento, pero cómo ayuda, entonces ...creo que va por ahí.

FEPR.- Qué bien Alejandro, finalmente, ¿Qué viene a futuro con este bagaje cultural que traes... y con tu expectativa a futuro?, a qué te gustaría dedicarte? Te gustaría permanecer aquí en esta región? y cómo están tus sueños así de futuro 5, 10 años?

AC.- Ok. Sí me gustaría permanecer, pero hasta cierto punto creo yo, que debo moverme, en el sentido de que justamente es este, llamémoslo así el choque cultural, el contexto, o sea, yo soy de la idea de que cada universidad trae como cimentados, sus principios, sus valores y una ideología, y eso lo transmite; y otra universidad tiene otra. Entonces evidentemente quiero seguir estudiando y me gustaría estudiar en otros contextos sociales, de tal forma que mi perspectiva sea más amplia. No piensa igual una persona de la costa, que una persona de la gran urbe, llamémosle de la Ciudad de México; no es lo mismo, y su realidad es otra, entonces creo que esa interacción... la música... La música es un gran ejemplo. Cuando fuimos a Italia, Argentina, Canadá, yo no hablaba el francés, ninguno de esos idiomas, pero la música me permitía poder relacionarme con las personas de allá, y ese breve tiempo fue bastante significativo, me permitió conocer un poco de su cultura, conocer un poco, este, por ejemplo Argentina y Uruguay, aunque están pegaditos, es muy diferente...temperamentos, aquí en México ni se diga, el temperamento que tiene las personas de Alvarado, no es el mismo que tienen las personas del Puerto de Veracruz, o que tienen las personas de Perote, o que tienen de Xalapa. Entonces ya traen una riqueza bastante grande. Entonces creo que esa interacción y esa movilidad social, lo que permite es ...cómo aprender más de los contextos de cada quien. Y va permitir tener una perspectiva todavía más amplia, entonces sí, yo creo que me movería, pero evidentemente le tengo un gran cariño a Xalapa, que es donde nací y me gustaría...no me acuerdo cómo va el dicho pero es algo así como "...un buen no se qué..., primero empieza por su casa", no?, entonces me gusta la función pública en el sentido de las posibilidades que se tienen desde ahí. No me gusta el ambiente que se genera, la verdad no me gusta, pero sí soy como de la idea de que si yo tuve esos privilegios o he sido privilegiado de estudiar varias cosas, pues siento una responsabilidad importante y poder transmitir, de alguna forma, lo poco que sé y me gustaría dar clases, por ejemplo, en prepa, me gustaría dar clases en preparatoria, qué es como un punto decisivo en la vida de nosotros, y poder transmitirles, me gusta mucho la docencia, transmitir algo a los alumnos, me gusta la investigación también, estaba viendo justamente esto para estudiar o el doctorado en derecho, u otra maestría, por ejemplo la de "Democracia y Derechos Humanos", o "Derecho Electoral", mi trabajo en la maestría han sido en ese sentido, pero también me gusta el tema de la pedagogía, planes de estudio, saberes, metodologías, también me gusta esa parte. También me gusta el tema de la cultura, o sea realmente todas las áreas en las que he

estado me gustan, yo creo que buscaría, de cierta forma, seguir las vinculando o trabajando todo en su conjunto. Es decir, a través de la música poder motivar el desarrollo integral de los alumnos y a su vez con el Derecho y la Administración Pública, desarrollar políticas públicas que respalden nuestras ideas y que se pueda aplicar en algún lugar determinado, regresarle algo a la sociedad o abrir posibilidad, o las puertas a personas que no las tienen. Con estas políticas públicas, o ya de forma directa desde la docencia ... transmitir algo de lo poco que sé. Entonces creo que va por ahí, pero sí el pilar principal es seguir juntando todo lo tengo.

FEPR.- qué bien, súper bien... perfecto. Pues nada más, ¿algo que quieras agregar? de mi parte muy bien, está muy integral tu reflexión y para mí, pues me sirve suficiente como para poder aterrizar lo expuesto, te deseo lo mejor Alex vas muy bien, vas rápido... a tu edad bastante bien. Yo creo comparado con varios, entonces has hecho bastante. Y te has convertido en un agente de cambio, no? que finalmente, pues tu razón se ser o misión en la vida, pues también ahí tiene que ver, no? Nacemos para una cosa específica y nos desarrollamos así.

AC.- Esperamos que sí, que se logre.

FEPR.- Muy bien Álex.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 6 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista al

Egresado Universitario (Química Clínica): Beatriz Yoselin Molina Hernández (BM)

FEPR.- Bueno, Bety, pues mira de entrada lo primero no, dime tu nombre completo tu edad y tu lugar de nacimiento.

BM.- Ok bueno, yo soy Beatriz Yoselin Molina Hernández tengo 28 años y nací en el Distrito Federal.

FEPR.- Correcto Bety, del Distrito Federal en qué otros lados has vivido? Te ha tocado cambiar de domicilio? Por una cosa u otra?

BM.- viví en el Estado de México una buena parte del tiempo cuando era chica. Más o menos hasta los 12 años ya es que resido aquí en Xalapa

FEPR.- en Xalapa resides desde los 12 años?

BM.- sí, ya tengo bastante tiempo aquí,

FEPR.- ah, okay. Y ahora en la parte académica ¿qué te ha tocado estudiar? de que saliste? Por qué escogiste la carrera?, no sé si te ha tocado, pues por ganas o por necesidad o por oportunidad ¿estudiar alguna otra carrera, especialidad o seminario?, pero dime un poco de la parte académica. ¿Cómo es que elegiste lo que estudiaste?

BM.- pues bueno, ahora yo que recuerdo desde siempre me llamaron la atención las ciencias, entonces, este... y todo lo relacionado con la salud, con la biología ...entonces eh.. Bueno, al final me decidí por estudiar Química Clínica ...pues no, no solamente bien y como le digo... siempre he estado en contacto con las ciencias; mis papás estudiaron odontología, no terminaron, pero es un poco lo que me han platicado, entonces... este ... nunca pensé en otra área. A lo mejor en otra carrera pensé en biología alguna vez, pero al final me incline por el programa...en Química Clínica y pues es la única carrera que tengo.

FEPR.- okay, ¿cómo te ha ido a lo largo de tu vida estudiantil académica, con calificaciones... de qué promedio, con qué promedio final saliste de la carrera? y desde tu punto de vista ¿sirven o no sirven las calificaciones en la vida? Para qué te sirven? por ejemplo para el tema de empleabilidad, o para el tema de concursar en algo ... para que te sirve realmente?, no? y qué reflejan esas calificaciones?

BM.- claro, claro, si en realidad la práctica es muy diferente a lo que puedan ser las calificaciones, pero... este bueno..., yo de la carrera salí con un promedio de 9.2 y tengo una mención honorífica, pero realmente para emplearse, eso no, no ha hecho la diferencia al menos eso es lo que yo he visto, pero si uno quiere seguir estudiando, porque ejemplo

en posgrados ahí sí piden el promedio y sí hace alguna ayuda, pero solamente; en el caso de los trabajos, no. Ningún beneficio

FEPR.- mmm ajá, definitivamente. ¿a ti ya te ha tocado emplearte a lo largo de la vida estudiantil antes de la carrera, durante la carrera te tocó trabajar informalmente o formalmente en algún lado? yo lo que he visto es que algunos estudiantes pues han hecho de todo, de todo un poco, no? con tal de tener recursos para poder costearse sus estudios, para poder viajar para poder tener lo que quieren, sí han tenido trabajos, empleos remunerados que son informales, no? que van desde meserear hasta vender, hasta lavar coches, hasta cortar el pasto... de todo un poco, no? ¿A ti te ha tocado algún tipo de experiencia laboral? antes de la carrera?, durante la carrera?

BM.- okay. Bueno, antes... mi papá vendía en los tianguis, los fines de semana, por ejemplo, entonces lo que hacíamos era ir con él y apoyarlo en las ventas, eso era un poquito antes y durante la carrera, digamos y también durante la carrera por parte de la UV había un programa en el que uno apoya en los exámenes de admisión... para los chicos de nuevo ingreso, entonces ...este nos escribíamos para ser moderadores, aplicadores como para estar vigilando que se hiciera bien el proceso, y por eso nos daban un apoyo económico, eso era cada vez que había convocatoria. Sí lo hice como unas tres veces, más o menos, participé en ese tipo de cosas y eh...pues el otro ingreso que tuve fue el de la beca, no es un trabajo precisamente, pero fue lo que me apoyó, pero si básicamente eso.

FEPR.- mmm, mira... y saliendo de la carrera, ¿has tenido trabajos? actualmente, ¿te encuentras con un empleo?, cómo está? Cómo está tu situación laboral?

BM.- Okay, bueno, saliendo de la carrera trabajé en un laboratorio clínico pequeño y después en un banco de sangre. Este... estuve ahí más o menos como un año, un poquito menos y luego me metí a estudiar la maestría, entonces este y después terminado la maestría ya ahorita trabajo de maestra de prepa, doy clases en un bachillerato: mi trabajo actual.

FEPR.- de esos trabajos que me acabas de mencionar ¿cuál consideras que se puede decir que es un trabajo formal?

BM.- ok, el del Banco de Sangre ...y bueno ahorita , con las clases es un poquito más formal, aunque me pagan por honorarios, no estoy de tiempo completo.

FEPR.- obviamente no te dan prestaciones, sino que es "Dando y Dando", o sea tantas horas, te la cotizan y tú extiendes... o no sé, si es un recibo de honorarios, o lo que das, es un recibo de Asimilados a salarios? o a lo mejor es un recibo provisional en donde, por fuera... no te generan impuestos, no? Y si ya estás tributando...y si ya pagas impuestos, no?,

BM.- por ahora no tengo prestaciones...no cotizo ni nada por el estilo,

FEPR.- ahora el apoyo económico que recibiste durante la carrera vía Fundación UV.
¿Cuántos semestres tuviste el apoyo?

BM.- me parece que a partir del cuarto, quinto semestre

FEPR.- y ¿te tocó refrendar cada año? cada semestre?.

BM.- Sí de ahí hasta que terminé la carrera la tuve

FEPR.- ¿algo adicional a la Fundación UV que hayas tenido durante tu vida estudiantil?
algún tipo de beca adicional?

BM.- hubo una antes que era del gobierno, pero era un pago único de 5000 pesos me parece una beca que salió no, pero no volvió a salir. Nada más... puedo decir que fue por única ocasión... no recuerdo el nombre de la beca pero era por parte del gobierno.

FEPR.- Ahora me voy también un poco los trabajos ¿cómo es que te llegaron a ti? a lo mejor el de tus papás o de tu papá del tianguis era una situación que te llegó, pero por la misma familia y era un apoyo solidario, a lo mejor la ayuda era solidaria y entonces trabajaba si apoyaba. La familia pero de ahí a lo mejor te daban alguna ayuda o simplemente era ayudar por ayudar, no?, no era como tal un trabajo remunerado. Entiendo esa postura, es normal, no? Yo.. y mí me tocó igual, pero después de los trabajos que tuviste, cómo es que llegaron a ti? los buscaste? te llegaron? y cuáles son los factores que intervinieron?, o sea, a que se debió que tú entraste y que no entraron otros?, por ejemplo, ahorita eres docente ... cómo lo buscaste?, cómo te llegó el trabajo? y por qué crees que te lo dieron?

BM.- ok en realidad casi en todos, o al menos lo que cuenta es conocer personas, entonces por Ejemplo, en el primer trabajo que tuve del laboratorio clínico pequeño era de un...es de un maestro es del mismo químico de la facultad, que sabíamos que tenía el laboratorio y entonces este, pues por conocerlo solicitaba personas y le pregunté que si necesitaba de alguien, y me dijo que sí y entré...y estuve poco tiempo, pero después entré al banco de sangre y también fue por una compañera que había estado trabajando ahí y entonces me pasó el dato, no que solicitaban personal... y para lo de la docencia eh... igual, pero ahí fue con una doctora de la Maestría, el esposo de doctora era maestro en esta escuela entonces este, pues por diferentes cuestiones de salud él se ausentó un tiempo de dar clases. Él daba la clase que doy ahorita, qué es química. Entonces la doctora que fue mi directora de tesis sabía que yo daba el perfil para esa materia, me preguntó que si la podía yo cubrir y ya fue como entré ahí y posteriormente, de hecho yo daba clase de secundaria, entonces después tiempo y abrieron la preparatoria de esa misma escuela y ahí fue como metí yo a preparatoria y el maestro regresó a sus clases de secundaria y entonces a mí me dieron ya

la clase de prueba, pero también entré por conocidos. Todo ha sido contactos, no digamos bueno, gente, que me ha apoyado.

FEPR.- La primera puerta fue por conocidos, la segunda, ¿tú crees que haya influido en que tú llevabas carta de recomendación? me refiero: Tu currículum, tu solicitud de empleo, tus calificaciones, que ya habías egresado? que ya habías terminado, que saliste con buena calificación?, cuál fue tu segunda llave para poder entrar? Porque a lo mejor la recomendación es buena, ...Yo he visto que también a mí me toca recomendar y entonces le digo a "fulano de tal" "oye están buscando aquí y aquí ...acá y acude no?", pero también me ha tocado ver que el empresario entrevista a mi recomendado y no le dan la chamba porque a la mejor encontraron algo que no les latió y llevaba una buena recomendación, ...pero yo siento que también te dan la oportunidad, no sé si fue por compromiso o porque realmente conocían muy bien a tu amistad. Pero tú qué crees que también te ayudó a que te has mantenido, o sea entrar a la segunda puerta y que te pudiste mantener?

BM.- creo que ya es que cuando ven el desempeño efectivamente el entrar es a lo mejor no por el recomendado, pero ya después en el laboratorio, por ejemplo, estuve un mes de prueba. Entonces si uno pasa esas pruebas, es cuando realmente te quedas, entonces ya en la escuela es mucho que estén revisando todas las clases, que los jóvenes qué dicen? qué dicen los papás? qué les parece? de tus clases entonces ya una vez que entras...lo que vende es tu trabajo, eso me parece que es lo que hace la diferencia en que te quedes o entre que no, pero ya una vez entrando... a lo mejor si... nunca me lo han dicho, ...no lo he notado y es que si mis calificaciones o si la trayectoria tiene algún peso pero más bien me parece que ya es una vez que te evalúan dentro del trabajo.

FEPR.- cuando tú adquieres conocimiento en una universidad tienes muchas opciones en el país, hay universidades públicas y hay universidades privadas... tú cómo consideras a la Universidad Veracruzana en concreto a tu área, digamos que cómo evalúas los conocimientos?, las experiencias, vinculación de la Universidad Veracruzana de tu área, en que están bien o en qué están mal?.

BM.- Me parece bastante buena la formación que recibí. A lo mejor falta un poco más de vinculación, o de ese tipo de cosas para hacer estancias en otras universidades para un poquito desenvolverse más, conocer más gente, pero en realidad me parece que la formación es buena, incluso he visto que si pesa de que vengas de la Universidad Veracruzana y no de otros lados que hay gente que si no, por mí no, pero por conocidos que han ido a otros Estados en donde si les dan el trabajo, en donde, al menos con la Carrera de Químicos Clínicos, ...no importa si alguien más tiene por ejemplo del "Poli", qué es el químico bacteriólogo que sé que compite en ese aspecto, entonces como que siento

que tenemos buena fama, no por decirlo de algún modo en otros Estados entonces eso es lo que he visto, entonces habla bien de la Universidad.

FEPR.- estupendo muy bien, tú consideras que las habilidades son necesarias para poder también ganarse un empleo? a ti te funcionó la recomendación, la referencia, la relación en que el que alguien se haya interesado por ti o que tú hayas contactado a esa recomendación para que te recomendara, pues es un tipo de habilidad. Hay otras habilidades, hay habilidades deportivas, culturales, hablar en público, inteligencia emocional, capacidad de análisis, y abstracción, solución crítica de problemas, trabajo en equipo, trabajo bajo presión ...pero son otros factores; ¿tú consideras que sí influyen aparte de los conocimientos o no?

BM.- sí. Sí definitivamente, por ejemplo actualmente para la escuela: hablar en público por supuesto que es una habilidad que hay que tener en control, control de grupos, seguridad ...ese tipo de cosas, sino por mucho que uno estudie el tema no?, se lo comen los chicos; entonces esa es una. La otra, bueno, en el caso de Química: son las habilidades técnicas, el hecho de tomar muestra, manejar los equipos, etc. Todo eso es muy importante. Digamos que uno puede hacerlo multifuncional, no sé si sea la palabra, que sepa uno usar la computadora, saber inglés, no sé...usar algún otro aparato. Incluso hacer facturas porque no está la de administración, etc. Entonces es este, como si aprendes rápido un poquito de todo, eso es lo que también hace la diferencia.

FEPR.- eh, hay un paradigma: que es que entre más te preparas, te puede ir mejor en la vida, me refiero en cuestión profesional y económicamente y entonces hay gente que dice lo contrario, hay gente que dice “no necesito yo estudiar una carrera para irme bien”. Yo creo que también son dos posturas que tienen sus argumentos. ¿En tu caso tú crees que si tuvieras oportunidad de seguir especializándote y hacer una especialidad, un posgrado, este...realmente sí te iría mejor? ¿o ya no?

BM.- OK, en realidad, ahorita precisamente estoy en proceso de entrar a un doctorado, al menos estoy en la convocatoria apenas, pero éste...yo creo que eso ya es cuestión personal y de acuerdo se quiere dedicar, porque, este, en este caso, si por ejemplo si yo ya no quiero seguir con la investigación, que es la línea que pretendo, pues creo que no haría gran diferencia, incluso a veces sería en contra, porque por ejemplo, si yo ya después del doctorado, buscara un trabajo de laboratorio clínico, pesaría un poco el hecho de que he tenido tiempo sin laborar en un laboratorio, que como que prefieren a alguien que haya estado en constante movimiento en la toma de muestra, que tenga más fresco el conocimiento. Por eso no les interesa si tienes más estudios o no. Pero...este...como que puede funcionar depende de la puerta que uno quiera abrir. A mí me parece así.

FEPR.- ok sí. Suena lógico. ¿A ti no te tocó hacer movilidad estudiantil? Que te hayas ido algunos meses para revalidar materias a otra universidad?

BM.- no. No hice movilidad.

FEPR.- ok. Lo que sí hiciste fue moverte de ciudad. A lo mejor chica. O sea CDMX, Estado de México y luego Xalapa. Qué consideras sobre las personas que no salen de su tierra? Tendrán un horizonte más amplio, menos amplio. ¿Qué opinas? El hecho de tener distintas culturas. A lo mejor CDMX y Estado de México no tanto porque como están muy pegados son muy parecidos, pero a lo mejor tú sí encuentras diferencias. Pero de la CDMX a venirte a Veracruz, a lo mejor sí hubo un cambio. Yo en lo personal te puedo decir que nací en Puebla, viví en Tlaxcala y llegué hace 20 años a Veracruz, entonces pues sí noto diferencias. Y me han abierto los ojos, estas nuevas culturas, pero es mi propia experiencia. ¿En tu caso qué opinas?

BM.- sí, da la oportunidad de conocer mucha gente. Como se desenvuelve con la comida...siempre es el tema. Entonces sí definitivamente. Y en ese caso, por ejemplo, aquí es mucho más tranquilo para vivir, para viajar. Uno puede salir más relajado. Allá en México hay zonas, salir en las noches para caminar. Cada vez se está poniendo más difícil. Por esa cuestión, también ayuda a percibir el mundo de manera diferente. A no confiarse, o a reconocer otras culturas, otro tipo de habilidades. Quizás aquí en Xalapa, es una ciudad de mucha apreciación artística, me parece no?, tienen muchos eventos culturales, teatro, eh...conciertos. Les gusta leer. Eso es lo que he notado en la mayoría de la gente. En México es mucho más variado. Hay gente que no tiene acceso a... y por eso es diferente lo que pueden tener. Cambia mucho por zonas allá en México, porque cada zona es como un mundo. Sí por supuesto, que da una visión más amplia que da sobre las personas y del mundo.

FEPR.- claro. Ya lo creo. Tocante al grado de satisfacción en el trabajo: ahorita que eres docente y que das química...y que tienes que manejar un grupo. ¿Tú cómo te sientes? En una escala del 0 al 10, con respecto a ese trabajo? Te sientes muy bien, bien, regular, mal o muy mal? Y ¿qué tanto estás poniendo en práctica lo que te gusta y lo que sabes?

BM.- ok. Yo creo que del 1 al 10 le pondría un 9. La verdad estoy muy contenta en mi trabajo. NO me lo esperaba. Siempre creía que la docencia no era para mi. Fue una oportunidad que tomé por necesidad y al final me quedé y me gustó. Ok ¿qué tanto aplico?, bueno pues todos los conocimientos básicos que vi en química, es lo que estoy aplicando y los utilizo mucho. Todo lo que vi en la facultad, y pues lo único que finalmente es el sueldo. No gano mal, pero como trabajo pocas horas y pagan por horas, es un poco difícil. Pero realmente estoy contenta con lo que estoy haciendo.

FEPR.- ok súper bien. Fue sorpresivo que te ganó la expectativa. Te superó la expectativa. Tú pensabas que no te iba a servir tanto, o que no te iba a gustar tanto. Yo también soy docente y doy clases. Y pues a mí me gusta mucho. Y sé que la remuneración es pequeña, pero sí aprendes bastante y es muy enriquecedor. Sin embargo, hay que tener madera para ser docente. No cualquiera. Entonces bueno, es una línea muy interesante que te gustó. Pones en práctica y finalmente puedes por ahí seguir tu rumbo. Eh. Voy concretando la charla. A futuro: ¿qué se espera de Betty? Como qué te gustaría ser en unos años? Profesionalmente hablando no? ¿estarías pensando en seguir radicando en esta zona? ¿pasa por tu cabeza irte a otro lugar a vivir, a explorar, a viajar? Ya me comentaste un poco del posgrado que estás viendo y concursando. En términos generales, ¿cómo está Betty en un futuro?

BM.- pues eh en realidad, pues esa es la tirada: entrar al doctorado, ahorita estoy concursando para un doctorado en la UNAM y eso haría que yo fuera y viniera. Porque el doctor con el que yo trabajo está aquí, entonces yo iría y vendría. Pero un poquito abrir ese camino y qué es lo que yo quisiera?, pues seguir con investigación y por supuesto, la docencia y la investigación van de la mano, entonces uno tiene su línea de investigación y además das clases. Entonces yo creo que yo por ahí me veo. ¿A dónde? A donde se de la oportunidad. Yo no tengo ningún problema en poder salir. En Puebla, aquí en Veracruz, allá en México o incluso en otro país yo voy. Esa es la idea.

FEPR.- está muy bien. ¿Qué recomendarías a la gente que apenas está arrancando una carrera como la que tú estudiaste? Digamos ¿cuáles son los errores que no se deberían hacer? ¿Qué les sugerirías? Que se pongan más atentos(as) para que cuando ya salgan tengan mejores herramientas, no? ¿Cuál sería tu consejo?

BM.- pues yo creo que hacer un poco de todo, porque eso es lo que he visto que me ha ayudado. Si ahorita me quedara sin trabajo, sé que iría a un laboratorio clínico y a lo mejor es más rápido conseguir. Entonces, aunque no sí me gusta la clínica, y no es precisamente lo que me quiero dedicar, es otro campo al que puedo acudir y muchos lo que he visto, no. Me gusta la investigación...y su servicio lo hacen en investigación, pues pierden la práctica. Y al revés también, yo solo me voy a dedicar a la clínica y no sé nada de la investigación o de cualquier otro campo, entonces ya se cierran esa puerta. Para mí, lo que yo recomendaría es hacer un poquito de todo, para que, si algo no sale, entonces irse a la otra y tener ese chance.

FEPR.- bien. Buena recomendación Bety. Bueno pues, muchas gracias por tu retroalimentación y charla.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 6 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas * entrevista al
Egresado Universitario (): Citlallie Hernández Segovia

FEPR.- Primero que nada, dime tus datos básicos generales, tu nombre completo, donde naciste?

CHS.- ok Mi nombre es Citlallie Hernández Segovia, tengo 24 años, nací aquí en Xalapa Veracruz

FEPR.- muy bien, ¿has vivido todo el tiempo en Xalapa o has salido algún otro lado a radicar?

CHS.- no. Toda mi vida aquí en Xalapa

FEPR.- ok muy bien. Ahora, ¿por qué estudiaste lo que estudiaste y si has complementado algo con la carrera?

CHS.- bueno, en la carrera en realidad yo investigué, antes de terminar la preparatoria, lo que yo quería realmente porque sinceramente yo sí estaba un poquito perdida al principio, pero había algo que me llamaba mucho la atención, en este caso eran la Relaciones Internacionales, sin embargo, en Veracruz y en Xalapa no existe la carrera como tal, y solo habían en algunas universidades privadas, pero solo había en el Puerto de Veracruz. Y el hecho de irme por ejemplo de presentar en la UNAM se me hacía muy complicado irme a una ciudad más grande, más cara y yo no podía cubrir esos gastos. Entonces ya investigando lo que había aquí en Xalapa, me di cuenta que se estaba ofertando la carrera de Negocios Internacionales que era prácticamente lo mismo y en realidad, solo que hacia el “económicamente” hablando y el otro era “políticamente” hablando, por el “derecho”, entonces dije, bueno, pues yo creo que si me meto a “Negocios Internacionales” puedo sacar una maestría en “Relaciones Internacionales”, y mientras estaba ya en la preparatoria, la verdad como cuando te están haciendo lo de las tutorías y te meten a tu área, aprendí muchas cosas que me llamaron la atención y me dije que “sí” era la carrera que yo quiero y así fue que me presenté en la carrera de “Negocios Internacionales”.

FEPR.- ah mira, ok. ¿En qué año saliste? Te acuerdas en qué año fue que dijiste ya terminé con la universidad? Otra cosa es tu titulación o tu cédula, tus trámites administrativos, ¿Pero cuándo saliste?

CHS.- terminé mi servicio en el 2000,...con eso de la pandemia se movió todo...

FEPR.- el año pasado, en la segunda quincena de marzo fue el inicio de la pandemia, del confinamiento. Y antes era la situación normal.

CHS.- pues creo que mi servicio social fue en el 2020 y ya mis trámites de titulación se terminaron en 2020-2021.

FEPR.- ah mira, ok. Se puede decir que tu servicio social lo dejaste al último, pero tus materias también fueron el año pasado o se puede decir que tus materias ya terminaron desde el 2019?

CHS.- no en el semestre del 2019 había terminado todas las materias y solo dejé el servicio social, porque si el servicio social era en otro lugar, no quería tener problemas con las materias. Entonces nada más dejé libre el servicio social.

FEPR.- ok, ok. Bueno, eh, tu carrera entonces de Negocios Internacionales, ¿te interesa seguir estudiando algún posgrado? O estás estudiando algún seminario o ahorita ¿tu grado máximo de estudios es licenciatura?

CHS.- ahorita estoy laborando pero estoy tratando la manera de buscar una maestría, porque es algo que sí me interesa. Relacionado con mi carrera.

FEPR.- lo que dices es muy importante “sí me interesa estudiar un posgrado relacionado con la carrera”. Ahora, ¿por qué lo harías? ¿por gusto? ¿Por qué le encuentras sentido en el trabajo? ¿Por qué es necesario para el trabajo? Me meto un poco a la empleabilidad. ¿Tú crees que los estudios importan mucho, poco, regular para conseguir empleo?

CHS.- bueno en primer lugar sí es por gusto, pues finalmente ya tengo mi carrera, ya tengo mi trabajo, es un trabajo estable. Pero tengo algunos planes a mi largo plazo. Esto implica que para mí es importante prepararme para conseguir lo que yo quiero. En ese punto sí concuerdo con la otra parte de la pregunta que “sí importa el grado académico”.

FEPR.- ah ok. Va un poco de la mano. También se puede ver: los promedios. ¿Desde tu punto de vista, un promedio de la carrera, de tu educación, desde primaria, secundaria y prepa... ¿es importante para conseguir empleo? ¿qué tanto?

CHS.- siento que hasta cierto punto sí puede influir un poco. Pero en realidad no es como que vas a un trabajo y te preguntan ¿Cuál es tu promedio? Bueno...sí se fijan es esas cosas, pero solo para ver si eres responsable. Te hace ver responsable. Es como si tuvo becas, pues te hace ver responsable y comprometida. Pero como tal no tiene nada que ver. Yo en lo personal, desde la primaria, secundaria y prepa, yo siempre he tenido un buen promedio. La verdad no me he dado cuenta si eso ha influido, pero yo creo que no tanto, porque tengo compañeros que salieron bien de la carrera y aún no encuentran un trabajo y eso que tuvieron un mejor promedio que yo. Entonces yo puedo decir que “no influye eso”.

FEPR.- pues sí tienes razón en ese enfoque. Es muy válido. Ahora, me voy a ir a los empleos. Antes, durante y después de la carrera. ¿A ti te tocó por necesidad o gusto, trabajar en algún lado? Lo digo informal eh. He visto en tus compañeros, compañeras que

a veces compran cosas, a veces dan clases, a veces hacen labores especiales, en fin...entonces ayuda para manutención. Ayuda para el gasto familiar. Pero tú qué experiencia has tenido? Antes, durante y después de la carrera.

CHS.- bueno yo sí trabajé por necesidad. En realidad fueron 4 trabajos, pero el primero no lo cuento, entonces fueron 3. El primero solo duré un mes porque estaba muy pesado.

FEPR.- pero haber, cuéntame, esos trabajos ¿cómo los conseguiste? ¿qué actividad hacías?

CHS.- el primero estuve trabajando en una cafetería, pero esa cafetería era de un conocido mío. Para esto ya había pedido trabajo en otro lugar. Sin embargo, no me dieron el trabajo. Y entonces esa persona se enteró y me dijo que si quería me fuera a trabajar con él. Y estuve trabajando con él como dos años en una cafetería. Ya de ahí, como necesitaba más dinero, me fui a buscar otro trabajo donde me pagaran más y fue que ahí entré en McDonalds, hice mi solicitud, una entrevista y pues me aceptaron. Posteriormente me fui a Cinépolis, pero ahí fue porque tenía una amiga trabajando. Me dijo que llevara una solicitud y pues así entré.

FEPR.- o sea que mucho por “recomendación”. Encontraste la oportunidad y tú la aprovechaste, no?

CHS.- mmmm correcto.

FEPR.- ok entonces tuviste 4 trabajos. Uno muy corto y el resto normal Actualmente tienes un trabajo formal, que des recibo de honorarios, estés en nómina? ¿Cuándo empieza?

CHS.- justamente me contrataron antes de terminar mi servicio social. No tenía ni un mes de hacer mi servicio cuando me ofrecieron el trabajo. Me dijeron: “se acaba de desocupar un lugar”. Ah pero antes...no me acordaba.. estuve en otro trabajo. Estuve trabajando en un restaurante allá en Veracruz. Precisamente me fui a Veracruz a vivir por el servicio social. Y por eso me ofrecieron el trabajo. ¿No quieres? De damos tanto. Cuando termines tus prácticas, te damos tu contrato formal y te damos un contrato formal. Ahorita ya tengo un contrato formal desde 2019.

FEPR.- ah súper bien!. Ah entonces, mira, sí te fuiste a Veracruz por el tema del servicio social, éste...ahí vivías? O ibas y venías?

CHS.- no. Me tuve que quedar, sí de por sí es cara. Me tuve que quedar. Estuve viviendo ahí hasta marzo del 2020 que fue lo de la Pandemia. Y me regresaron a mi casa y he trabajado en *home office* hasta ahorita.

FEPR.- la empresa tiene sede en Veracruz. ¿Es un corporativo? O tiene otras sedes? Y tú estás en *home office* en Xalapa?

CHS.- la empresa es un grupo. Se llama AIAB grupo. Tiene la empresa de transporte terrestre y de logística donde yo estoy y una empresa que es como comercializadora y la otra que es de despachos aduaneros. Sí tienen la sede en Veracruz y aparte tienen una en CDMX.

FEPR.- ah es grande. Importante. Ahora, el trabajo que estás desarrollando, ¿me imagino por lo que me dices, sí está relacionado con tu carrera? La parte de logística y la parte de comercialización interna, la de transportación sí lo llegas a ver en tu carrera?. ¿qué tanto te identificas con el trabajo y con tu carrera? Estás en la línea de que también estás trabajando en lo que estudiaste? En tu caso yo identifico que en tu caso sí estás trabajando en lo que estudiaste?

CHS.- Sí. No todo porque la carrera es demasiada amplia, pero sí algunas materias que estudias en la carrera sí tienes mucho contacto a diario.

FEPR.- me voy a otro tema un poco distinto. Los apoyos, becas... a lo largo de tu vida estudiantil, que has tenido...cuéntame aparte de tener un apoyo de Fundación UV, ¿tú tuviste alguna otra beca en tus estudios? En tus actividades escolares?

CHS.- no. Solo la de la Fundación UV. Apliqué varias veces para el Gobierno de Veracruz. Pero siempre me rechazaron.

FEPR.- ok. Pero bueno, tú intentabas y era una manera de obtener un ingreso que supongo que ese dinero te servía para poder tener la manutención en tus estudios. A veces los ocupabas para tus útiles, para viajes, para telefonía, a lo mejor compra de accesorios, pero no sé...es variado, pero también es una suposición. Te pregunto: la beca te sirve sobre todo para qué? Y qué tan relacionado con tu universidad o tu empleo?. Antes pensaba que sí te servía con la empleabilidad, pero ahora me doy cuenta que está más bien relacionado con el estudio. Y ya se ocupó y ya sirvió para estudiar, pero eso no te garantiza tener un empleo, no?

CHS.- ajá. Es correcto. En realidad no llegas a una entrevista de trabajo y te preguntan si estás becado. Entonces pues no tiene nada que ver. Es más por la cuestión académica. En este caso, es para pagar el semestre, comprar nuevos libros, pagar suscripciones a programas, pues lo haces.

FEPR.- oye Citlalli. Si resumieras los factores que ocupaste para conseguir tus cuatro empleos?. Ya me mencionaste en los anteriores del restaurante fue una recomendación y te fuiste de recomendado en recomendaro. Tú te pusiste a trabajar, te mantuviste. Diste el ancho. ¿Qué crees que es de lo más importante que necesita una persona para poder emplearse? Uno de ellos es tener recomendaciones. Las relaciones humanas. ¿Qué otros te sirven o te sirvieron para entrar a esos trabajos?

CHS.- ah mmmm. Yo creo que también la experiencia. El hecho de saber que ya había trabajado antes, y el tiempo en otros trabajos, me daba confianza con los gerentes de área. Ya sabes cómo se trabaja, cómo tratar a otras personas. Es importante, y lo toman en cuenta porque ya tienes experiencia en algo. Eso podía ser una. Por ejemplo, también el hecho de que... a veces es un poco trillado. A veces llegar con “confianza” sirve. Como que los gerentes o las personas que te hacen las entrevistas, sienten como que la persona se ve confiado, seguro de sí mismo. Te da algunos puntos a la entrevista. Si yo llego bien confiada a donde vaya...es muy importante. Por ejemplo, las habilidades que ya sabes hacer y si estás dispuesto a aprenderlas. Aunque no sepas, tú las aprendes. Es importante verte segura como los cortes de caja, aunque no lo sepas, pero lo aprendes. En el trabajo actual, obviamente la carrera que estudié, porque está relacionado con negocios internacionales. En ese tiempo estaba estudiando chino-mandarín. Me dieron puntos. Mi actual jefe le llamó la atención que estaba estudiando otro idioma. El hecho de estudiar otro idioma le llama la atención para ocuparlo. ¿Qué tanto sabes de inglés, me preguntaron? Y me pusieron el examen. Si tienes otro idioma...es extra. Pues sí, la carrera, la experiencia y la seguridad es lo más importante.

FEPR.- muy bien, y más en tu carrera, en tu línea de trabajo, el idioma sí es indispensable. A lo mejor otras personas no lo necesitan tanto pero tú sí. Qué bien lo del chino-mandarín. Consideras ahora de las habilidades. De las que existen, hablar en público, trabajar bajo presión, analizar problemas, pero también la de inteligencia emocional, la parte del control de las emociones. Sobre esas habilidades, tú consideras que son importantes? A qué grado? Para poder concursar para un empleo y para poder mantenerte en el empleo.

CHS.- sí. Son esenciales también. No nada más las habilidades que tengas en saberes, sino en las por ejemplo, como te comunicas con las otras personas, es lo que estaba diciendo en cuestión de “confianza”. Tú desde que llegas a una entrevista das a entender que te sabes desenvolver en público. Por ejemplo, en los trabajos que he tenido es de servicio al cliente. Es importante comunicarte, controlar las emociones, como resuelves los problemas, como te manejas en las situaciones. Sí son importantes todas esas habilidades como que “emocionalmente” hablando.

FEPR.- hay un punto fino en cuestión de universidades. Para lo que tú estudiaste, consideras que la UV te brindó por lo menos lo necesario para poder salir al mercado laboral? Qué puntos fuertes sentiste de tu carrera y qué cosas hay débiles de la carrera?

CHS.- pues yo creo que en cuestión de plan de estudios está bien, porque está actualizado. Depende de tu maestro que te da bien los temas, pero en este caso, yo sentí que absolutamente todos los maestros que me dieron clases a mí, por ejemplo “derecho” y ese

tipo de materias, sí estaban actualizados. Cuando llegas al campo laboral te das cuenta. Eso sí es un punto a favor. Los maestros sí te enseñan la logística, nos enseñaban muchas cosas. Pero sí hay muchas otras cosas que aprendí en el trabajo y que no sabía nada. Por alguna razón en la carrera no te la enseñan. Son temas básicos en la logística, pero en la carrera no la traen. Platicando con otros compañeros, veíamos que una materia que es muy importante es la “geografía”. Sin embargo, no tenemos ninguna materia relacionada a la geografía. Si te dicen “Estambul” o el “puerto de tal “...pues no sabían. Por ejemplo, yo no sabía donde estaba “Altamira”, “Lázaro Cárdenas”, “Manzanillo”. Cuál es el puerto que desemboca a China? O desemboca a Europa? Entonces eso es muy importante, a pesar de que es tu propio país. NO te lo enseñan. Pero fuera de eso, creo que sí la carrera sí te prepara hasta cierto punto pero sí es muy diferente el ámbito académico y lo que aprendes en la universidad. A veces estás hasta en ceros, porque muchas cosas no sabía.

FEPR.- me llamó la atención el punto de geografía. En los nuevos planes de estudio, ya quitan esa materia en la educación básica. A mí todavía me tocó que me obligaran ubicar en mi mapa, lugares, capitales, etc. Ahora con el hecho de tener internet, GPS, a lo mejor dijeron que ya no hace falta, pero siento que debieron dejar algo. Hay carreras como la tuya que ocupan más. La tecnología, qué tanto te ayuda? Tecnología de la información, o técnica? O cómo la aplicas? Y cómo saliste preparada?

CHS.- en mi universidad, pues sí llevamos computación. Te enseñan ese tipo de cosas, pero pues sí cuando llegas a un trabajo, te preguntan ¿sabes usar Excel? Para qué? No sé. Pero la verdad no se utilizarlo. En mi caso, esos programas los ocupo lo básico. Para escribir textos. El registro de los embarques. No uso fórmulas. Dependiendo del trabajo. Sí es importante. En mi experiencia personal, no me han preguntado un formulario de Excel bien hecho. Es importante saber utilizar la tecnología. Yo por ejemplo, todo el día estoy pegada a la computadora. Sí la debo utilizar. Contestar correos, utilizar algunos programas.

FEPR.- oye, qué tanto te ha servido el poder tener empatía para entender otras culturas? No sé si te toque. Así como la geografía que tú comentas, me imagino, estás interactuando con otros países, otras culturas, otras formas de aterrizar negociaciones. A lo mejor no tanto en tu área, pero a lo mejor sí. Desde ver el huso horario, de tener un horario distinto en México y conectarte a un horario hábil en otra parte del mundo, pero también el tipo de contacto que hay en tal región u otra. A lo mejor son cosas interesantes, nuevas que no las sabías, pero que las estás aprendiendo sobre la marcha. Esa parte de empatía con los demás, me imagino que sí las has ocupado.

CHS.- igual en la carrera hay una materia precisamente de negociaciones internacionales, como tratar con gente de otros países. Pero bueno, igual los tiempos van cambiando. Ya

no son tan estrictos. Por ejemplo cuando te dicen, por ejemplo, ... como estamos en una network, tenemos juntas con otras personas de otros países, de la India, algunos chinos, de Europa, de EUA, de Sudamérica, literal de todo el mundo, menos "japoneses". Eso lo aprendí en la carrera, que son muy difíciles en las negociaciones. Si no les hablas en japonés no hacen negociación contigo. Sí son estrictos. Los chinos son más abiertos. Con la India también va bien. Tenía la visión de que algunos países no querían hablar con las mujeres. Pero en la network hay varias mujeres y no le hacen el feo. Y los tiempos ya cambiaron. Entonces sí ha servido muchísimo. Pero sí te das cuenta que pues no es lo mismo leerlo e investigarlo en internet que ya hacerlo cara a cara con la gente. Es diferente. FEPR.- oye Citlalli, y desde tu apreciación personal, lo que te pagan en este trabajo con relación a lo que tú aportas... ¿tú sientes que es un pago justo? Todavía está por debajo? Está mal pagado, bien pagado? Qué opinas al respecto?

CHS.- bueno...pues específicamente, el área yo siento que sí está un poquito por debajo. O sea yo siento que el trabajo al menos yo he visto que en otros estados está mejor pagado. Nada como qué será. Casi 3 veces lo que yo gano. Sí es mucha diferencia. Entonces yo sí siento que hasta cierto punto, el trabajo está mal pagado. La empresa y su área geográfica.

FEPR.- tal vez eso. Me voy a la última pregunta de futuro. Tú Citlalli, en ese trabajo te visualizas escalando o estás ya pensando ya a futuro de moverte a otro lado? A otra empresa? A otro país?

CHS.- no bueno, desde entré a mi carrera, hice un plan de vida. Tal vez no ahorita a mis 20 años, pero sí en mis 30's quiero estar en otra empresa. Me ha llamado la atención la empresa automotriz. No quito el dedo del renglón. Por eso quiero hacer mi maestría y aprender otro idioma. Me quiero mover para algo mejor. Algo más grande más grande para mi. Me ha llamado la atención. Esto es para mi el viaje para ir a otra cosa mejor. Ahorita esta empresa me da flexibilidad en varias cosas y me gusta trabajar con ellos por esa razón. Entonces con ellos tengo la oportunidad de desenvolverme personalmente para poder ascender después ya más laboral.

FEPR.- muy bien. Bueno Citlalli. En general, serían esas las preguntas y muchas gracias por tu retroalimentación. Se me hace muy interesante. Dejaré de grabar.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 9 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista al

Egresado Universitario (2017): Geovanni Ezequiel Ruiz Temis (GERT)

FEPR.- me puedes comentar tu nombre completo, tu edad? Y eres originario, de dónde?

GERT.- muy bien. Yo soy Geovanni Ezequiel Ruiz Temis, tengo 29 años, soy originario del sur de Veracruz. De San Andrés Tuxtla. La Zona de los Tuxtlas.

FEPR.- ¿te acuerdas en qué año saliste de la carrera? Terminaste formalmente tu carrera en qué año?

GERT.- soy generación 2015-2017. Soy TSU de Radiología del Campus Xalapa. Y me titulé en 2018.

FEPR.- ok eres 2017 y te titulaste 2018. Siempre has radicado entre San Andrés y Xalapa o has tenido alguna otra residencia? Has viajado y vivido en otro lado?

GERT.- pues actualmente me encuentro en Jalisco. Aquí es donde resido hoy en día. Cuando culminé lo que fue la etapa académica en 2017...hice mi servicio social en el hospital Naval de Manzanillo. Hasta el otro lado del país. Precisamente buscando la idea de mejorar, buscando un caminito pues laboral por así decirlo. Porque al final del día, en el estado de Veracruz, las facultades de medicina están a lo largo de la entidad. Cada facultad oferta lo de TSU en radiología. Entonces estamos así de egresados en TSU en radiología, la verdad es que hígole, para encontrar un trabajo en Veracruz está muy difícil.

FEPR.- se te ha complicado. Después vamos a precisar estas dificultades. Me interesa también el tema de movilidad. Desde tu punto de vista, consideras que una persona que ha viajado, que ha salido de su tierra, su tierra natal, que ha tenido un fogueo en otro lado...tiene mejores posibilidades o herramientas para la vida?

GERT.- totalmente. La verdad, es que sí. En San Andrés es muy pequeño. Lo más cercano es el Puerto y son 3 horas y Xalapa son 5. Entonces casi todos o la mayoría buscan estar en el Campus de Boca del Río o de Veracruz. Lo ven como más céntrico que irse a Xalapa o a Coatza-Mina. Es más difícil transportarse en cuanto a horarios para esta zona. Es más factible viajar al Puerto o Veracruz. Te da herramientas, sobre todo para conocer más allá de lo que pudiera ser tu tierra natal, que no es el mismo momento que llevar en otra región.

FEPR.- tocante al tema de promedios y calificación. No sé con cuánto saliste...ahorita me dirás. Desde tu punto de vista, sirven las calificaciones. No sirven? Para qué sirven?

GERT.- pues mire, yo me gradué con 8.5 en la facultad. Fuimos muy pocos. De los 40 que ingresamos, egresamos 17. En el entorno donde yo me quise mover en el Hospital Naval

sí pedían el promedio. Pedían muchísimo. Ahí sí influía mucho para poderte contemplar. En este lado me topé con la UDG, del lado Occidente como la UV. Aquí ofertan TSU en Radiología, pero es muy diferente. Las materias vienen siendo similar, pero el campo desde mi punto de vista, como que a nosotros en cuanto entramos a la facultad, a los 2 días ya estamos en campo activo. IMSS, ISSSTE, o en el Nachón. Pero aquí van a partir del segundo semestre. En la balanza, pesa más la UV, por el hecho de darle ese incentivo, esa premura a los estudiantes, a final de cuentas, lo de nosotros, es práctica.

FEPR.- y bueno... tocante al tema académico, tú sales de TSU y realizas alguna otra actividad académica después, o te quedaste en TSU porque consideras que también te da buenas posibilidades tener un posgrado, una especialidad, o no tanto?

GERT.- pues mire, sí me quedé con TSU nada más, digamos que las limitantes son que el hecho somos TSU. No podemos tomar posgrado porque te exigen una licenciatura. EN el campo laboral, a nivel nacional, solo hay 2 ó 3 universidades que ofrecen licenciatura en radiología e imagen. Pero en campo laboral ganan básicamente lo mismo Solamente es el PRE o Licenciado o TSU. Es la única diferencia. A mí me hubiera gustado hacer una maestría más allá de. Para eso hay que hacer una nivelación con la licenciatura, ya sea en el campo laboral es más difícil todavía.

FEPR.- ok ya lo creo. Vámonos al tema de apoyos y becas. Cuando tú estudiaste, y no sé si desde tu educación básica, media y media superior, ¿cuántos tipos de apoyo te ha tocado recibir. Solamente recibiste una beca, por cuánto tiempo? De qué tipo?

GERT.- pues tengo uso de razón, siempre he tenido becas desde la primaria por parte del gobierno. Donde yo estudié era una escuela pública. Era mantener el promedio. Estuve becado por promedio. En secundaria también fue una beca del Estado de Veracruz. En preparatoria no se dio la oportunidad. Hasta la universidad es cuando yo aplicó para la Fundación UV.

FEPR.- Te fuiste con 3 semestres de apoyo, verdad? Oye, y la beca que recibiste, tú consideras que sí te sirvió para qué? Para seguir estudiando? Para costearse? O sobre todo qué? Y te pregunto eso porque no sé qué tanto haya influido para otras cosas. Para la profesional para conseguir empleo, para poder relacionarte?. A lo mejor solo cumplió su objetivo durante 3 semestres para ciertas cosas.

GERT.- pues a mí realmente me ayudó en todas las circunstancias el tener la beca. Porque a pesar de que busqué la manera de rentar entre compañeros para que no se nos resultara tan caro la estadía en cuanto a la universidad, sí también era un poco para comprar material, para comprar cuadernos, libros, pues todo lo que es medicina, los libros son muy caros, los originales. Los doctores nos daban la opción de tener copias. Eran muy accesibles. Pero sí

me ayudó en todos los sentidos. La verdad en todos los sentidos en cuanto a donde vivir, qué comer y dónde estudiar. Si tuve un trabajo de fin de semana pero es muy complicado porque desde las 7^a.m. estábamos en hospital...y todo el día teníamos clases hasta las 10p.m. Era muy complicado tener un empleo formal, por así decirlo de medio tiempo, porque realmente nos absorbía muchísimo el hospital. Pero también tengo que aprender a hacer lo que mi carrera me está pidiendo. Lo que me está enseñando. Creo que de la facultad, si no me equivoco, fui el único que aplicó para la beca de la Fundación UV, porque no se le da la suficiente difusión. Cuando yo entré en 2015 no tenía idea de que existía esta beca. Sino desde un principio la hubiera aplicado. Conforme fue avanzando el semestre, podríamos decir, como soy un tanto nerdo, me hice representante de generación y de carrera en CUG, empiezas a tener otra información que la agarras para ayuda. En TSU estábamos muy alejados de la facultad. Éramos como los “patitos feo” de la facultad. Y yo traté de representar a mis compañeros. Buscar becas y opciones. Estar en la Fundación UV te hace conocer más gente, más contactos y poder así aprovechar eso para mi educación como para mis compañeros. No me la quedé yo. Si alguien más puede usarla: adelante. Al final del día, el 90% de los compañeros eran foráneos.

FEPR.- es verdad. También no hay tantos recursos que ofrecer y por cada 3 solicitudes entregamos 1 beca aproximadamente. Si hubieras concursado desde el primer semestre, te hubiéramos dicho que no tenías un antecedente histórico académico. Agarramos desde el segundo en adelante. Me queda claro que el apoyo es en la época estudiantil. Tocante al tema de que salías a tal hora. ¿Qué tipo de trabajos has tenido en tu vida, desde la informalidad de vender algo, dar clases, hacer un trabajito, lavar el coche? Hasta algo más formal. Antes de tu carrera de tu TSU y durante...y después cómo tuviste algunos trabajos?

GERT.- trabajo desde los 15 años. Desde que entré a la prepa fui animador de fiestas infantiles. A los 18 años participé para TSU histopatólogo embalsamador en el IMEFO de Boca del Río. Sí estudié hasta tercer semestre, pero igual por la cuestión de los costos y gastos y de mantenerme en Boca del Río se me hizo muy caro y a mis papás también. Entonces hubo el momento de decidir: o compro todos mis materiales quirúrgicos? O bien para entrar a quirófano, fue así como que bueno...sí me gusta, pero era muy difícil hacer el empalme con un trabajo que me dejara seguir estudiando. Entonces me di de baja. Yo regreso a San Andrés y me puse a dar clases de baile en las escuelas primarias. Porque cuando yo llego al forense, también entré como becario en la misma UV. Era un apoyo extra y así me mantenía. Pero había un momento que tanto me exigía la UV y el ballet. Era el compromiso de antes. A veces se me empalmaban horarios de presentaciones y de quirófano. Era un ingreso extra, pero sí estaba descuidando lo de mi carrera. O es “chana”

o "juana". Entonces yo me regreso a San Andrés y empiezo a dar clase de danza en primarias y hago un ahorro, porque no quería quedarme así. Sin una carrera, sin un papelito. Oye, tengo una carrera universitaria. Seguía dando clases. Regreso al Puerto trabajando en Dominos Pizza para ahorrar otro poquito. Y en 2015 entro a TSU pero en Xalapa. Porque me habían dicho que era más barato. Es más lejos de mi casa, pero en balance, me conviene el costeo. Entonces, llego a Veracruz, hago mi examen para la universidad otra vez y sí quedo. Fue como decirles a mis papás: ya apliqué, sí quedé y me voy a ir. Tengo estos ahorritos y haber cómo nos va. Durante la estancia como TSU en Radiología también hubo la oportunidad de dar clases con una academia musical pero también eran sábados y domingos, pero a veces no iban personas. NO era un sueldo seguro. A veces sí podía salir 1 fin de semana con 500 pesos, pero otro fin con 100 ó 200 pesos. Mis papás sí me ayudaban, pero les costaba un poco más de trabajo porque tengo un hermano que es 15 años menos que yo. Termino. Me voy a Manzanillo para hacer el servicio social. Ahí no nos daban beca. Solo comedor. Yo fui el único que decidí moverme hasta allá. Todas las plazas se ocuparon súper rápido. Varios compañeros se quedaron cerca de su familia. Afortunadamente en Manzanillo tengo una tía que me ayudó con todo el movimiento para hacer mi servicio social, bueno es otra perspectiva y otro caminito para que cuando termine mi servicio social y trabajar ahí. Durante mi servicio social, me fui de recepcionista a un hospital. Ni siquiera me contrataron como pasante. Sino como recepcionista. Los radiólogos vieron que yo estaba haciendo mi tesis y mi servicio social y me llamaban de emergencia para tomar radiografías y me compartían unos 500 pesitos y así. Fue como me mantuve. Regreso a Xalapa para hacer mi tesis, para presentarlo así en todo. ¿Qué sigue ahora? Por qué? Porque en el hospital naval ya me estaban solicitando documentos y fue un poco tardado el hecho de ver qué hacer. Y en ese lapso fueron como 2 meses que mis papás me dijeron que estuviera con ellos. Llegó el título en noviembre. Me regreso a Manzanillo y empecé a trabajar. Y de ahí me moví a Jalisco ya como TSU en Radiología porque aquí también es muy poco. ... es muy difícil en cuanto al sector salud. Las normas son muy peleadas. Por lo general hay compadrazgo. Si no tienes alguien que conozcas, no puedes tener un puesto tal. Yo estoy en un hospital de atención infantil. En este año he tenido contratos de 5.5 meses. Me descansan 15 días y luego me vuelven a recontractar. Pero me cortan la antigüedad. NO es algo muy seguro. Porque sino tienes como un conocido, un sindicato, o lo que sea, no te pueden dar una base. No te preocupes. Hay que estar pensando que en cada tiempo me cortan y me recontractan.

FEPR.- está bien. Como que en tu sector, porque eso varía de sector a sector. ¿Hay barreras que te impiden tener un empleo seguro? ¿en tu sector o en tu experiencia

propia...identifico el tema de compadrazgo, el tema amañado de las relaciones públicas como de padrinos, madrinas de alto nivel. Aparte de eso, ¿qué tanto te afectó a ti otro tipo de factor? Venir de la Universidad Veracruzana, ser de TSU, o venir de...o tener algo que se convirtió en barrera. Aparte del compadrazgo. Consideras que hay más factores que te inhiben el empleo

GERT.- pues con nosotros, el primer trabajo oficial que tuve fue como TSU fue en una clínica particular y te piden básicamente que tengas 3 años de experiencia. Oye, vengo saliendo de la universidad, sí tengo experiencia práctica desde el día 3 de mi universidad, empecé a practicar con pacientes y es la diferencia que tiene la UV porque te empieza a forjar y los prepara para eso. Y entonces fue así como de “vas a estar a prueba”. Ok por cuánto tiempo? 15 días. Si en 15 días, “te quedas con nosotros”. Oye, pero “por?”. Y en lo particular, es muy mal pagado. Muy mal pagado. Todo lo que sea TSU. Lo que es técnico. Tienen la idea de que es alguien que sale de la preparatoria. Entonces el que te pidan un TSU. Y te pagan 6000-7000 al mes. Y es un horario de lunes a domingo, con 1 día de descanso en 3 semanas, y ellos lo manejan como medio tiempo porque son 6 horas por día. Entonces, me estás exigiendo tanto y me pagas esto?. Entonces realmente no conviene. Te piden experiencia y además te ponen a prueba. Son esas exigencias para pedirte como licenciatura, pero te pagan como técnico de preparatoria. En cuanto yo dejo ese empleo, se me dio la oportunidad de entrar al sector de salud de Jalisco. Es abismal la diferencia. Lo que yo ganaba al mes, ahora lo gano a la quincena. Pero con la desventaja de que no tengo algo seguro.

FEPR.- ¿no tienes nada de prestaciones laborales? Me imagino que es un contrato por asimilados.

GERT.- se supone que el contrato que yo tengo es “formalizado” pero sí me descuentan sindicato, ISSSTE, me dan ciertos bonos, no como los demás, pero sí me dan ciertas remuneraciones para reconocer por tu trabajito. Finalmente es secretaría de salud, gobierno federal. Es más que nada, no se tiene algo seguro. Es la incertidumbre de que vayan a recontractar cada 5 meses. He conocido a compañeros que tienen hasta tienen 3 trabajos para que más o menos les costee. Turnos en la mañana, vespertino y en la noche. Es una madrina trabajar como TSU, en cuanto a lo particular. Porque es el sector público, sino tienes a alguien que te “apadrine” por así decirlo, no tienes la seguridad de algo seguro y una base.

FEPR.- ya lo veo. Me voy al lado positivo. Los trabajos que has tenido además del de ahorita. Cuando eras maestro de danza, animador, ¿qué es lo que te funcionó para

concretar esos trabajos? ¿cuáles son los factores que te ayudaron? ¿gracias a qué? ¿cómo resumirías los principales factores en tener un empleo?

GERT.- más que nada la iniciativa. La iniciativa a perderle el miedo. Con el primer trabajo, me dijo “te gustaría trabajar conmigo”? Requieren de alguien que anime las fiestas? Yo sé hacer esto y esto...y de igual manera con las clases de danza. Yo me presenté con el director: “tengo una constancia para poder presentarme”. – “Ok estás muy chavito para tener esa experiencia e iniciativa.”. Pero la verdad no hay que esperar. Hay que tomar la iniciativa. Me he topado con otros colegas más jóvenes que quieren que los busquen, en lugar de tener la iniciativa para conseguirlo. Es la iniciativa lo que hace lograrlo.

FEPR.- ¿tú consideras que un trabajo, en un empleo, que habilidades, conocimientos, relaciones...te ayudan? A qué nivel? Ayuda más tener conocimientos que habilidades? Habilidades que conocimientos? O relaciones? Ahorita comentaste “iniciativa”. Pero por ejemplo, cuando tú dijiste “voy por animador” “voy por danza”. Entiendo que tú te sentías seguro también en esos conocimientos que adquiriste y que los pusiste en práctica en una oportunidad. Entonces la oportunidad se dio por el conocimiento que traías, pero también por la habilidad. Entonces habilidades culturales te ayudaron a conseguir algo. Habilidades de relación te ayudaron. Y los conocimientos técnicos que te dio la universidad TSU en la UV, también te sirven para resolver problemas técnicos de tu área. Contribuyen en menor o mayor medida. Pero comparado con el que “no tiene” conocimientos o habilidades o relaciones, entonces ¿cómo encuentras estos factores como muy necesarios e indispensables? ¿pero cuál es el principal? Aparte de “iniciativa”, le agregarías 1 ó 2 más.

GERT.- yo creo que todo va de la mano. Precisamente en este nuevo empleo que tengo, hay alguien que está en jornada acumulada y es justamente el vivo retrato del compadrazgo. Es alguien que tiene preparatoria trunca y basificado como técnico en radioterapia. Desde que yo entré, los doctores con los que trabajo, estaban ciscados. “Te ves muy chiquito”, “no sabes”. Ahí está siempre la espinita. Yo solamente con mi trabajo, aquí está. Y Ellos empezaron a ver y a sacarme plática de dónde vienes? Qué estudiaste? En qué universidad estudiaste?. Y yo muy orgulloso digo que “vengo de Veracruz” de la “Universidad Veracruzana”: Es un comparativo entre el trabajo de mi compañero y lo que yo hago. Que hay basificados y lo que yo hago. Que no han tenido ni siquiera la “iniciativa”. Da coraje, por así decirlo, es como que “oye, a mí sí me exigieron todo”. Me pidieron cédula, exámenes, y todo lo aprobé para quedarme del área de radiología. Si yo tengo que evaluar el trabajo de mi compañero de fin de semana y hago un reporte de no está haciendo las cosas como deben de ser. Es encontrar la traba del sindicalizado, es que es de base, no?. Es ya como...fue un golpe de realidad muy fuerte. “Me estás exigiendo tanto a mi para tener

la calidad en tu hospital”? Va de la mano tanto las habilidades con el conocimiento, porque viene una cadena de reacciones horrible en el sentido de que si yo no se lo que estoy haciendo, estoy radiando demasiado al paciente. Por lo regular el 99.9% de mis pacientes son neonatos, recién nacidos, que obviamente no les puedes dar más de 4 radiaciones en 1 día. Todo porque un compañero no sabe hacer las cosas. Son los golpes de realidad que me he ido topando.

FEPR.- es muy compleja nuestra realidad, del país, de los jóvenes. Hay estadísticas y la tienen complicada los jóvenes, pero también tienen más complicado los que no terminaron por lo menos una educación, universitaria, de preparatoria, etc. Entonces cuando lo logras y ya estás ahí, luego mantenerte. Me voy a esta última parte de la charla. ¿Qué sigue Geovanny? A lo mejor sí estás haciendo lo que te gusta, porque estás poniendo en práctica tus conocimientos, lo que estudiaste y se te facilitó. Pero identifico que hay ese mal sabor de boca, esas comparativas, de la seguridad. ¿cómo te vislumbras en esos 5-10 años? En tu rumbo de vida? Qué pasa en cuestión de migrar a otro lado, escalar ahí mismo, complementar tus ingresos por otro lado...¿qué hay de ese futuro?

GERT.- pues dentro de ese futuro, la verdad lo he estado analizando en estos últimos dos meses, como le digo, el contrato era por 5.5 meses y hace básicamente hace 2 meses, mi contrato se había reducido hasta el 31 de diciembre, en lugar del último día de febrero. Que por recortes de presupuesto. Y quedar en la tablita. Entonces qué voy a hacer? Porque donde estoy es un municipio que está como a dos horas de Guadalajara. Estoy en Ocotlán Jalisco. Cerca de la frontera de Michoacán. Entonces ¿me regreso a Guadalajara? Buscar un empleo que me van a pagar \$7,000 al mes con esos horarios de lunes a domingo? De 6 horas por medio tiempo? Y es pensar también: yo tenía hasta cierto punto la visión de poner algún tipo de minidiagnóstico en San Andrés, porque “no es costeable”. Ahí sí hay Rx, pero no hay resonancia ni ultrasonido. Pero también es un costo alto mantener esos equipos. Pero no se si es rentable. Ese tipo de especialidades, lo mandan a Veracruz o a Xalapa o extremo hasta Coatzacoalcos. Entonces “sí” puedo poner algo así, pero necesito a un médico radiólogo, a un químico clínico...es como hacer una asociación con más personas, invertir y ver si es rentable. Pero lamentablemente en un lugar pequeño, yo no lo veo tan rentable. Lo veo con Salud Digna, paga más o menos decente a los técnicos: como 10 al mes. Aún así haces todo: la haces de recepcionista, de cajero, haces muestras de sangre y además radiografías. Eres todólogo. Por eso te pagan eso. Entonces ir escalando en la Secretaría de Salud, no voy a quitar el renglón de ahí porque mi trabajo habla por sí solo. Es como mi respaldo. Lo he tenido con los médicos y psicólogos que trabajo. Afortunadamente saben la situación, es que si te corren, vamos a pedir que te

quedes. Contigo es totalmente diferente que hemos podido darle solución a las cosas, y a los pacientes en 5 -10 minutos, a comparación de tener a alguien de fin de semana, que no va, que falta o que hace las cosas como deben ser. Es como mi “motorcito”, como mi “gasolina”. Esas porras que ellos me echan. Siempre se los agradezco. Me felicitan y me dicen que sí disfruto lo que hago. Y se nota que te enseñaron bien de donde vienes. Cuando me preguntan “Universidad Veracruzana”, yo les digo como es mi Alma Mater como la UDG pero de Veracruz. Entonces no quiero quitar el dedo de renglón. Tengo esperanza de seguir escalando, pero sí he estado pensando qué voy a hacer sino se da el caso. La verdad ahorita estoy en la tablita.

FEPR.- hay tarea que hacer. Seguramente se te van abrir las puertas. Necesitas momentos de reflexión, a veces la operatividad nos gana. Pero sí es importante estar aquí y en el presente por supuesto, pero checar cómo vamos, cómo está nuestro derrotero, nuestro rumbo. Pues mira, en charla, yo creo que con esta información es muy enriquecedora, voy a analizar todos los códigos que hay en esta entrevista y te iré comentando cómo iré en el desarrollo de la tesis. Entonces te agradezco nuevamente y dejaré de grabar.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 9 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista al

Egresado Universitario (2018): José Manuel Hernández Pecellín (JMHP)

FEPR.- entonces lo primero que nada, pues es preguntarte datos generales, no así como que dime tu nombre completo, qué edad tienes y si eres originario de aquí, de Veracruz o de otros lados, es como que las tres primeras preguntas como para poder identificarte bien.

JMHP.- nombre edad y lugar de origen?

FEPR.- ándale. Sí

JMHP.- bueno, mi nombre es José Manuel Hernández Pecellín, tengo 26 años y soy originario de Córdoba, Veracruz

FEPR.- bueno, cuando tú estudiaste la Universidad Veracruzana cuéntame acerca de tu carrera, en qué región saliste? de qué egresaste. Si tú estudiaste tu carrera de recorrido o tuviste algún lapsus a la mejor de salir y qué complicación tuviste al estudiar tu carrera hacer otra carrera o un posgrado también dime

JMHP.- estudié en la región Veracruz Boca del Río y bueno me inscribí a la licenciatura de Pedagogía, la cursé de manera regular. No pausé ni un solo semestre y actualmente estoy estudiando un posgrado, una maestría. Se llama Maestría en Política Pública y Gestión Educativa Estratégica en el Instituto Consorcio Clavijero, allá en Veracruz también, pero en modalidad a Distancia.

FEPR.- está muy bien, perfecto y por qué la pregunta es un poco redundante, pero por qué elegiste esa carrera y este posgrado?

JMHP. Ok me interesó mucho la educación. Yo creo que tuve este interés y despertar en la preparatoria y veía que en el ámbito educativo está bastante descuidado y que hay muy buenos doctores, muy buenos ingenieros, muy buenos profesionales en otras áreas y me costaba encontrar referentes en educación, pues así ha sido mi interés en mejorar la situación educativa. Vemos hasta dónde puedo llegar. Del país o regional. Hasta donde llegue. Mejorar los procesos en la educación.

FEPR.- qué interesante este yo creo el formar parte de un complejo educativo es bien interesante en el sistema de aprendizaje-enseñanza, yo que también doy clase y tengo docencia o estoy participando en un sistema educativo público, este.. me doy cuenta de grandes oportunidades, pero también grandes retos que tenemos; en la Academia hay mucho que hacer; con los ciudadanos también es una labor que ya es altruista por naturaleza, pero pues es interesante que aparte, pues te profesionalice sabiendo más y

más y más no más técnicas más herramientas, no y tener un mejor contexto de conocimiento. Qué bueno me parece excelente. ¿Cuando tú egresas de tu primera carrera en esa licenciatura? porque bueno, todavía no terminas tú posgrado, pero en qué año te acuerdas en qué año ya dijiste ya salí de la carrera, ¿en qué año?

JMHP.- sí, fue a mediados del 2018, hace 3 años aproximadamente y ya egresé.

FEPR.- todo esto sucede antes del confinamiento, todo lo de la pandemia, sucede ya que termina así que ya tienes todo presencial, no, no te toco está ahorita todo fue en línea. Pero en la licenciatura te tocó presencial.

JMHP.- sí totalmente presencial.

FEPR.- cómo te fue en calificaciones? como de que promedio anduviste? abajo de 7.5 / 9, arriba de 9 como que promedio acumulado tuviste al final? y la segunda pregunta que va ligada desde tu punto de vista la calificación te ayuda? no tanto? para qué ayuda?

JMHP.- de promedio siempre mantuve un promedio alto, ya digamos que promedio general y salí con 9.2. Y...bueno, sinceramente para lo único que me interesaba mantener el promedio era para la cuestión de las becas, porque para participar en ciertos programas como las becas u otros en los que también tuve oportunidad es un criterio importante, ya para la vida laboral, honestamente es poco lo que aporta, pero si ayuda en la cuestión de cumplir con los requisitos de convocatoria.

FEPR.- sí tienes toda la razón; hablando de becas, a lo largo de tu licenciatura o incluso ahorita en tu posgrado, qué tipo de becas y cuántos semestres recibiste este apoyo? Si fueron becas públicas, privadas, solo de la Fundación, cuántos semestres? en qué consistió?

JMHP.- el que recuerde con claridad participé en tres tipos de becas: una que fue la de la Fundación de la Universidad Veracruzana, algunos semestres también tuve la beca Pronabes, las que son del gobierno federal que hay que registrar en la plataforma, SUBES, bueno, no sé si ahora ya cambió de nombre, pero es esa, ... y también un semestre y participé en el programa de movilidad académica, y me fui a la Universidad Iberoamericana en la Ciudad de México y también fui acreedor a una beca, a una beca de movilidad.

FEPR.- ah mira, okay y me paso a una pregunta, qué tiene que ver con movilidad: tú naces en el estado de Veracruz en una región,... te vas a estudiar la licenciatura a otra región,... entiendo y de ahí y este... cómo ha sido tu movilidad? tú en cuántos lados has vivido?

JMHP.- pues bueno mi familia es de Córdoba, Veracruz cuando ingresa la universidad me pase allí cerca del campus Mocambo que dónde está la Facultad de Pedagogía y trataba de quedar lo más cerca posible porque he estudiado pero también trabajaba para... para solventar ahí los gastos, y también bueno, inscribir materias en Xalapa porque como el

modelo, el modelo en que se ofrece la licenciatura en Pedagogía en Xalapa es sabatino y digamos que es semiescolarizado, había la facilidad de ir y venir también a Xalapa los sábados, cursar algunas materias, entonces ahí también estuve algunos días y me estuve también algunos meses en la Ciudad de México con esa movilidad ...y actualmente estoy en el estado de Puebla.

FEPR.- ah ok, sí que has migrado ahora le perfecto ahora digo muy interesante y desde tu enfoque, el estar viviendo en otros lados o el viajar, el salir ¿que tanto te ayuda? o simplemente ¿es un viaje y ya?. Tú, sientes que es benéfico para tu formación integral?

JMHP.- sí claro, creo que es de las cosas que más valoro, porque me doy cuenta cuando convivo con otras personas que han estado habitando, en una sola ciudad o alguna sola región... porque me dicen “que te desenvuelves muy bien”, llegas a un lugar y ya estás acostumbrada a hablar con personas desconocidas y sentirte cómodo con eso, entonces esa parte de relacionarme, de saber cómo hacer trámites en cualquier lugar, meterse y hacer todo con facilidad, me ha ayudado bastante la parte de no estar, pues tanto con mi familia y siempre rodeado de desconocidos

FEPR.- ya lo creo, si es un punto, este... qué bueno que también lo identifica sí que lo ratifica creo que es algo muy necesario para cualquier persona, te abre un panorama, aprendes cultura y entonces son nuevos estilos, o sea, eso queda integralidad y te da más más punch, más peso, como para poder relacionarte para poder entender para tener una mejor empatía no.

JMHP.- claro aparte el estilo de vida de cada ciudad es muy diferente, en Veracruz tienen una forma de actuar pero uno va a la Ciudad de México y todo el mundo moviéndose en sus trabajos, parece que no, no descansas ciudad y ahora estoy en Puebla igual, notamos diferencias entonces, sí, cada región, cada estado tiene sus particularidades y hay que adaptarse a ellas entonces también es otra parte importante que aporta la formación

FEPR.- que bien, me paso el tema de empleabilidad: ¿cuántos empleos distintos has tenido por pequeños que sean, que te hayan dado una remuneración económica? Que tengan que ver con ventas, diste algo y recuperaste algo, que diste clase y recuperaste dinero, que hiciste algún trabajito y te pagaron por ahí, qué tipos de empleo, no? Y ahorita, pues bueno, no sé qué tanto los puedas categorizar: durante y antes de la carrera...y después de la la carrera.

JMHP.- sí, antes y después de la carrera, sí como desde como los 13 años he trabajado, pues mi papá es comerciante, ayudaba con él ahí en las ventas. Después cuando bueno cumplí como 15 años estuve de empacador y trabajé un tiempo en Chedraui, también una vez cuidé y tuve al cuidado una capilla, también es por eso recibía remuneración

económica, curiosamente cuando me fui a la universidad, estuve todo el tiempo mesereando en restaurantes en mis tiempos libres, porque a ver si tenía clases en la mañana un espacio en la luego regresaba por otras clases está casi al anochecer entonces pues prefería ocupar ese tiempo que tenía libre para trabajar ahí cerca igual del campus, y hacía media y la clase es regresada a trabajar y después concluir con otras materias y esos fueron mis principales trabajos antes y durante de la Universidad y ahora que ya concluí el primer trabajo que tuve fue en el Instituto Nacional de astrofísica óptica y electrónica aquí en Puebla en el municipio de San Andrés Cholula, como diseñador curricular qué es una de las áreas fuertes de pedagogía y actualmente me desempeñé un año completo también hacía labores de control escolar, estaba yo a cargo de una maestría: maestría en enseñanza de ciencias exactas, ahí donde laboraba, yo tenía funciones múltiples hice un plan de estudios o en la parte de Control Escolar tener pues digamos que ordenar las trayectorias académicas de los de los alumnos inscritos en esa maestría de todo también diseñé un programa, bueno ,le llamamos programa de mejora continua, era para evaluar a los docentes y ver sus áreas de mejora en general, cómo funcionaba la maestría y siempre estar haciendo propuestas para que la maestría mejorara y actúa en te estoy dando clases y bueno presenté mi examen para ser maestro de primaria para hacer el examen y ya llevo 2 años laborando aquí en el estado de Puebla.

FEPR.- excelente. Cuando estuviste en el Instituto, cuando estuviste diseñando curricularmente, ahora en la docencia, ¿es un trabajo que tú sientes que ya es algo formal porque entiendo que los trabajos anteriores eran más de familia y más informales?, pero que tanto están ya relacionados a una institución?. Ah, que estás en sueldos y salarios. O ahora ya hasta eres contribuyente y entonces estás en nómina, ...te puedo decir que ahora si cuentas con trabajo formal?

JMHP.- sí así , todos los trabajos anteriores, bueno, que me desempeñe antes de la Universidad y durante la Universidad eran pues por comisión o por propinas era un trabajo informal y una vez que crecer, pues era por contrato ahí en el Instituto Nacional por contrato de tres meses, cada tres meses me estaban renovando de acuerdo a mi desempeño y ahora que estoy dando clases ya es una plaza que es una base, un trabajo estable.

FEPR.- entonces tienes una plaza como maestro para primaria y es sector público, o sea, eres maestro ya reconocido y ya de ahí vas haciendo carrera como maestro. Bien, muy bien. Ahora hablando de tus percepciones, entiendo que las percepciones económicas durante y antes de la carrera... era un poco como para poder solventar tus gastos inmediatos, a veces tenía que ser tus gastos escolares, a veces para comer para moverte, así supongo, ahorita, me ratificas, pero este... lo que ahorita estás teniendo ya te consideras

de que con lo que sabes...estás en el camino de tener un pago justo un pago económico que va con respecto a lo que tú quieres?

JMHP.- sí claro, de hecho ha sido como el objetivo a una de las metas que siempre me inculcaban ahí, mis padres. Primero sufrir un poco y solventar todos estos gastos que conlleva el estudiar en la educación universitaria porque al trasladarme y tener que vivir ahí en la región de Veracruz, tenía que rentar está en pensiones en todos con amigos como sea, pero pues implica un gasto económico nada más el hecho de tener un espacio donde dormir ...y las comidas... el material que ocupa uno en la universidad todos esos gastos...y pues no alcanzaba y había que buscar estas fuentes de ingresos y si principalmente eran para eso para solventar los gastos que generaba la propia universidad. Ahora qué bueno, cuando tuve mi primer empleo ya era un poco diferente, ya estaba yo por contrato y he tenido un salario fijo, pues más justo acorde a una formación universitaria, con ese mismo empecé a pagar mis papeles para el universidad para egresar , como el certificado, el título, la cédula, eso fue lo primero que ocupé para digamos que en mis primeros salarios a eso se fueron a mis documentos; y ya últimamente en este trabajo como maestro digamos todavía no es lo que espero, pero por eso quiero por eso me sigo preparando. Estoy en la Maestría, estoy participando en otros programas, en otros cursos, siempre buscando nuevas oportunidades para mejorar mi estilo de vida

FEPR.- ¿el contrato que tuviste con el instituto ya terminó? o también lo llevas en paralelo?

JMHP.-. Intenté llevarlo, pero no pude. Ya era mucho la carga de trabajo, estuve ahí trabajando. Bueno empecé ahí por servicio social, estuve tres meses 3 meses completa y sin paga llegué aquí a Puebla pues nada más vamos a buscar es oportunidad. Les gustó mi forma de trabajo, lo que aportaba me empezaron a dar contratos. Terminé 3 contrato de tres meses llamo que laborando ahí para el Instituto de como su trabajador y otros 3 como como practicante como servicio social.

FEPR.- okay, ahora me voy a la parte fina de esta entrevista: los factores. Desde tu punto de vista, ¿cuáles consideras que son los principales factores que una persona, que un egresado, por ejemplo universitario debe tener para poder conseguir empleo o más rápido empleo. o un mejor empleo?, cuáles son los principales? los que tú crees: “ yo creo que me ayudó esto, esto, y esto y a lo mejor cuáles te faltan o cuál es hubiera sido bueno tener, pero que no los tuviste que a lo mejor ya estás preparando?, cosas así no?

JMHP.- Yo creo que la formación académica en cuanto a los contenidos es de fundamental importancia, solo que hay que saber cómo presentarlos datos; pueden ser muy buenos en los contenidos académicos en lo que desarrolla en la carrera, pero al menos lo que comentamos anteriormente acerca de estas habilidades interpersonales que pueden

desarrollar esas, más importante yo creo que cuando estuve en la Universidad Iberoamericana era algo que si inculcaba mucho allí a los alumnos en saber hacer el saber relacionarte el saber mostrarte el bar donde llegues. Eso mismo lo hice en el Instituto Nacional de Astrofísica y me fue muy fácil, muy fácil que notaran mi trabajo, el poder conversar, el poder presentar ideas con claridad, el tener o mostrar seguridad cuando estás presentando tu trabajo. Eso fue algo que noté que mis jefes que eran doctores en diversas áreas que le gustó, porque en comparación con otros compañeros del trabajo que ya llevaban más tiempo que yo, y que más o menos teníamos la misma edad, o estamos dentro de un rango similar, era lo que me distinguía a mí que yo que presentaba me sale antes del trabajo presentado mis propuestas e ideas y con seguridad, eso. se notaba muy bien

FEPR.- muy bien.

JMHP.- bueno de partes que si me hubiera gustado desarrollar, que creo que son importantes, el inglés no lo lleve al 100% me quedan el nivel intermedio y digo al menos en este trabajo, no era de tanta utilidad, pero sí creo que es importante para otros trabajos. Es muy importante, para digamos los estudiantes que están próximos a egresar o que todavía están iniciando ahí su formación universitaria, prepararse en eso y digo sin descuidar la parte académica, porque también puede presentar o tener bastante seguridad al hablar pero si no sabes hacer las cosas entonces no es hay forma de esta: es la forma y el fondo es las dos cosas y llevarlas a la par.

FEPR.- tú que pudiste migrar a la Ciudad de México que ahora estás en Puebla y viviste en Veracruz, ¿como sientes ubicada a tu Universidad? Con respecto a otras universidades? estamos a nivel medio? Superior? Bajo? en qué estamos fuertes? en qué estamos débiles?.

JMHP.- Yo creo que en el nivel académico somos bastante competitivos en comparación a las otras universidades de prestigio, de hecho una de las cuestiones por las que yo decidí estudiar o hacer mi movilidad en la Universidad Iberoamericana, porque es de las mejores dos o tres privadas que hay aquí en el país. Entonces, pues si tenía curiosidad de medirme, de ver que lo que ofrece la Universidad tan buena para tener una referencia, no, en dónde estaba yo ubicado como alumno de la U. Veracruzana... y los docentes por decir que la calidad la tienen, no podía yo poner a uno por encima del otro, aparte que hace falta son las que la infraestructura tecnológica porque ella incluso en mi carrera que no están relacionadas la tecnología, porque educación pero si algo que me dijo incluso en la secretaria académica que estaba en ese momento, “me dijo elige carreras que se relacionen con la parte tecnológica” porque probablemente lo tengan más desarrollado que nosotros y así fue, cuando llegué pues tenían una infinidad de programas educativos que yo tuve la oportunidad, ahora los conozco y los puedo manejar como Blackboard, como

infinidad de herramientas educativas que son de paga, que son privadas que por consecuencia sería difícil que la Universidad lo ofreciera a sus alumnos. Esa parte sí que estamos ahí un paso atrás... y la otra que también creo que es fundamental es la forma en que se relacionan en los convenios que tienen con tanto con empresas como con otras instituciones en si lo tienen bastante desarrollada allí en la Universidad Iberoamericana y que en la Universidad Veracruzana sí los tiene, pero parecería que falta todavía trabajarlo FEPR.- el tema de vinculación. Sí efectivamente con los sectores tanto productivos como privados. Bueno, digo públicos y privados. Eh... ¿cuando tú fuiste a conseguir trabajo al Instituto llegaste por una recomendación, llegaste en blanco porque entendí que fuiste a hacer un servicio allí? que no te pagaron tres meses, pero... pero ¿ cómo fue identificaste esa oportunidad y te dieron la oportunidad o sea cómo fue el contacto?

JMHP.- yo como estudiante de la Universidad siempre he estado al pendiente. las convocatorias que lanzarán hay en la página ya sea en el portal de MiUV y como en la bolsa de trabajo, como en diversas, y en todos los lugares donde yo me metía, siempre buscaba la convocatoria, si cumplía con los requisitos y si los cumplía, yo mandaba mis papeles. En algunas era rechazado, pero de otras también tuve éxito entonces eso era lo que la forma en que yo buscaba las oportunidades. Intenté para hacer prácticas en VW igual aquí en Puebla pero me quedé rechazado, todo eso igual lo conseguí en la bolsa de trabajo de la UV. Y en donde sí me aceptaron fue ahí en el Instituto de Astrofísica, Óptica y Electrónica estaban solicitando hay un practicante para Diseño Curricular, de funciones y actividades que buscarán que la persona que fuera las tuviera realizar que “si puedo cumple con los requisitos mandé mis papeles”, me hablaron me dijeron que sí, estaba con esa incertidumbre de hoy, porque no te vamos a pagar, porque fue solamente son prácticas, no hay fondos y tendrías que ir rentar y tendrías que bueno empezar a mostrar como las implicaciones que tenía que yo aceptar eso, porque mírate de la realizada con ellos. Yo le dije que sí, que no había problema. Entonces fue como llegue, la oportunidad de encontrar allí en la bolsa de trabajo

FEPR.- muy bien, en este estudio de empleabilidad ha detectado tres grandes conceptos: conocimientos, habilidades, relaciones y desde tu punto de vista ¿alguno de los tres es más importante? cómo los priorizas? y deberían tener los tres en un nivel alto para poder tener mejores probabilidad de empleo? de empleabilidad?.

JHMP.- Yo creo que los conocimientos y las habilidades son muy importantes, no obstante también la forma en que uno las presenta, o sea, está esta manera de hacer, o de tener buenas relaciones, o saber relacionarte adecuadamente en tu entorno son importantes porque puedes ser muy listo, puede estar muy bien preparado, pero si no te hace notar, si

nadie te descubre, va a ser difícil que te contraten que digan si tú eres el que estás capacitado para este puesto. Son importantes los conocimientos y habilidades, pero no se puede descuidar la parte de saber mostrarte.

FEPR.- bien ahora qué sigue José Manuel ¿ cuál es tu expectativa? En el tema profesional y en el tema laboral. Con esto terminamos.

JMHP.- yo creo que de la misma manera que comencé con la universidad con esa hambre con esas ganas de siempre superarse, salir adelante es una de mis obsesiones siempre es estar revisando convocatorias del lugar donde me encuentro cuando estaba en la universidad, de la Universidad ahora que trabajo aquí para la Secretaría, en lo mismo hago ya tuve la oportunidad de ahora de dar clases en televisión, también fue un reto pero dije ahí voy y así siempre estoy buscando oportunidades, igual no descuidar la parte de la formación o la preparación continua, constantemente estoy en cursos y diplomados, ahora en la Maestría...de esta forma me veo creciendo en mi entorno laboral, que le digo es la Secretaría y buscando igual nuevas oportunidades. Generar mayores ingresos porque a pesar de que ella no me va tan mal como antes, pero siempre es bueno seguir buscando nuevas formas de ingreso consolidar un patrimonio, así es como me veo en estos en estos cinco - 10 años.

FEPR.- qué bien José Manuel, pues creo que vas por muy buen camino y muy ritmo a pesar de tener varias barreras para haber llegado ahí, me refiero barreras a veces económicas no? Pues finalmente cuando uno consigue una beca, te apuntala para seguir estudiando porque yo identifico que las becas que tuviste a lo largo de tu especialidad, más bien de tu carrera y tus conocimientos: te sirvió en ese momento a lo mejor, no te sirvió tanto para ahorita para conseguir un empleo, sino que te permitió la oportunidad de estudiar y de aprender un poco más de moverte, la movilidad entonces fue un boleto para poder seguir estudiando pero también yo vislumbró, pero no sé si eso sea nada más una hipótesis mía, que los becarios no solamente de la Fundación, sino los becarios en que tienen éxito se acostumbraron a revisar convocatorias y entonces tú tienes una disciplina y con esa disciplina te permite buscar en la bolsa de empleo, en la bolsa de trabajo te permite buscar otras oportunidades y constantemente tienes ya el programa como que la disciplina para poder estar constantemente buscando oportunidades y eso no lo tienen otras personas. Yo lo quiero distinguir aquí. Es una hipótesis que quiero ir corroborando si esto sucede en la mayoría de los becarios, de los que fueron becarios.

JMHP.- sin duda. Igual, bueno, los que yo también lograba percatarme es que los que vamos de fueron los que tenemos la necesidad de movernos de ciudad para estudiar la carrera, creo que es un factor muy importante porque sabes que te tienes que apurar que

tienes que echarle ganas buscar oportunidades y no puedes estar durmiendo como los que están cómodamente en sus casas.

FEPR.- seguro, seguro que sí, pues qué bien José Manuel, pues creo que con esto terminamos. Voy a detener la grabación.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 11 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista a la
Egresada Universitario (Comunicación): Shuemy Pérez Prieto (SPP)

FEPR.- oye, bueno, a ver Shuemy, empezamos por tu nombre completo tu edad y dónde naciste? eres originaria de donde

SPP.- tengo 25 años y nací en San Andrés Tuxtla Veracruz

FEPR.- ah mira muy bien San Andrés y has cambiado de residencia, has vivido en algunos otros lados?

SPP.- sí precisamente por la universidad, tuve que moverme a Veracruz, Boca del Río porque el campus de comunicación únicamente se encuentra ahí y tuve que trasladarme allá algo que tuve que considerar mucho porque yo quería estudiar Comunicación o algo como humanidades, pero en San Andrés solamente, hay tecnológico y los demás son escuelas de paga, universidades de paga, por lo que me salía muy caro poder estudiar la universidad y era como pensar también en renta en un lugar donde pues donde no conocía, pero iba a ser el la inscripción más barata. Entonces, pues fue algo que tuve que hacer por la Universidad y aparte también realicé

una movilidad, gracias a la UV y estuve viviendo en la ciudad de México por 5 meses.

FEPR.- Ah, mira qué bien entonces en Ciudad de México cursaste alguna algunas experiencias educativas o solamente estuviste practicando en alguna empresa

SPP.- “experiencias educativas”. Estuve allá por materias más que por práctica

FEPR.- oye allá en México en alguna universidad?.

SPP.- En la UNAM

FEPR.- a qué bien okay, perfecto, pues qué interesante me imagino que esos 5 meses en Ciudad de México también te han de ver este contexto f

SPP.- oye, te han de ver orientado también sobre otro escenario otro contexto, no? fue una experiencia maravillosa. Ahí fue donde me di cuenta que, pues la UV es muy buena en el área de comunicación, pero sobre todo en periodismo en redacción es de la verdad con mis compañeros, pues yo sentía que tenía más conocimientos o más avance a comparación de ellos y pues eso me sirvió a mí como de bueno, pues yo tengo esta vez, pero también con otras materias que tuve con otros profesores que eran realmente muy buenos también como que me inspiró a mí yo quiero llegar a hacer esto.

FEPR.- Ok muy bien. Ahora te pregunto, no sé cómo estuviste desde primaria secundaria prepa y ahora en la carrera calificaciones como terminaste de calificaciones en la carrera y

tú consideras que es un factor importante para conseguir empleo o no tanto, ¿cuál es tu punto de vista?

SPP.- Yo siempre he sido muy responsable y toda mi vida académica ha sido como de tratar de esforzarme y obtener buenas calificaciones, era lo que yo siempre trataba porque también pues yo no soy hija única. Tengo tres hermanos que aparte pues están estudiando. Yo soy la menor. Entonces mi papá tenía que ver pues el pagar escuela para tres y aparte mantenerse el y aparte mantener a mi abuelo entonces como que él nos decía de por favor, ayúdenme necesito que ustedes le echen ganas de la escuela porque solamente nos pueden dar becas y entonces yo siempre trataba de obtener esas calificaciones para que yo tener beca y así apoyar a mi papá, toda la vida escolar fue así; sinceramente si habla muy bien de ti tener buenas calificaciones porque está entender que eres responsable, pero siento yo que no es lo más importante. muchas veces tiene que ver su actitud como manejas las cosas como tratas de resolverlas y es algo como que yo sentía que tenía el desventaja preciso, es muy responsable, pero a la vez siento que me cuesta más entender que yo me tengo que esforzar más para entender las cosas y poder explicárselos a otros. En cierta parte, sí siento que es importante porque habla bien de tu responsabilidad, pero no lo es todo. Creo que otras cosas tienen mayor prioridad.

FEPR.- A lo mejor te abre la puerta, pero ya después, pues tú tienes que permanecer con tus habilidades o talentos ya otros factores, no, que ya iremos explorando. Te pregunto también sobre los apoyos y becas que comentas, ¿que tipo de becas a lo largo de su vida académica has concursado?, cómo han sido cuando se mete el sencillo?

SPP.- Pues desde que yo recuerdo es de secundaria, que era por mi promedio, fue que me empezaron a dar por el promedio, una vez mi papá me comentó que a él si le daban apoyo en la primaria también por el hecho de que nosotros saliéramos bien. Ese Yo no, no lo recuerdo según mi papá si le da un apoyo por salir bien en calificaciones, tengo noción del secundaria, solamente por promedio e igual empresas metí papeles y todo eso para igual por promedio y en la universidad UV, pues fue la de fundación UV que precisamente pedían promedio en ninguna experiencia educativa reprobada, que todos fueran de primera inscripción y pues todas han sido de eso.

FEPR.- ahora sobre los apoyos económicos y becas te han servido para costear tus estudios, para costear tu manutención?, qué tanto influyen o no? Ya en la etapa laboral, o sea, veamos que el estímulo económico es como para poder resolver un asunto inmediato, pero no tanto como para poder tener un empleo que están relacionadas con el empleo porque tiene que me he dado cuenta si sirve para poder eliminar un de sirve como para que estudies y sirve para comprar libros, y sirve para comer pero no tanto está relacionada con

la empleabilidad, a lo mejor gracias a la carrera. Gracias a los estudios tienes más posibilidades de emplearte esos indirectamente, no, pero ¿tú qué opinas?

SPP.- bueno en realidad si me sirvieron mucho esos apoyos porque al menos yo si los ocupaba para pagar mi semestres, para pagar qué libros, que impresiones, incluso recuerdo que la primera vez que me dieron la beca de fundación UV, yo ahorré todos los pagos y como yo no tenía bueno nunca había tenido con Mi laptop y necesitaba para la escuela porque necesitaba ciertos programas para ciertas materias era como no puedo ir a ningún ciber porque no tienen estos programas, entonces ahorre y gracias a ese apoyo puede comprar una computadora que hasta el día de hoy me sirve y con eso pude resolver muchísimas cosas que para la escuela que también porque también en el transcurso estuve trabajando y necesitaba ser ciertas cosas, enviar documentos todos , entonces siento yo que si es un apoyo como lo comenta de que sí te ayuda el hecho de la Universidad, de tener estudios sacar las cosas que necesitas en el momento más, no creo que sea un factor para conseguir trabajo.

FEPR.- Bien. Tu percepción y óptica y me dan muchísimo gusto que hayas conseguido recursos económicos para poder tener una herramienta de trabajo de estudio primero y de trabajo quizás es la computadora no es un dispositivo de cómputo, no? Y ahora que la tecnología es más indispensable no? Creo yo que algunas habilidades como hablar en público, como el inglés, como la inteligencia emocional, como el trabajo en equipo, cómo hacer presentaciones. Muchas posibilidades, qué vienen alrededor de los conocimientos. Luego vienen los conocimientos técnicos como en comunicación, pues tú horita acabas de decir periodismo, entonces tenemos por un lado conocimientos por otro lado tenemos habilidades y por otro lado tenemos relaciones: relaciones humanas, relaciones públicas, gestión. De esos factores cuál o cuáles consideras que es más importante o más para conseguir un empleo y ahora cuéntame de tus experiencias laborales, te lo voy a poner en alguna

...suspensión temporal por ruido...

SPP.- Dios me permito tantito. Es que como pasa mucho los carros. Voy a cerrar mi ventana porque no lo escucho mucho. Ahora sí disculpe.

FEPR.- no te preocupes, sí se escuchaba el paso de los camiones o carros, sí. Bueno, te comentaba que tenemos conocimientos, tenemos habilidades y tenemos relaciones públicas, tenemos la recomendación, la relación, todo eso influye en alguna parte para conseguir empleo, pero ahora tu experiencia propia, tú tuviste a lo largo de tu vida académica algún tipo de empleo? informal o formal antes de la carrera? durante la carrera? me refiero a veces hacer un trabajito: ser asistente, meserear, hacer un encargo y que te lo

paguen, algo sencillo que sea una transacción comercial y que digas gracias a eso conseguí esto, gracias esto obtuve un dinerito, porque la beca es una parte para poder conseguirlo no, el trabajo informal, ventas comercializar algo, servicios. Es como una especie de trabajo que te permite tener también esas oportunidades. Ahora entonces, cómo está tu vida laboral, informal, formal, antes, durante y después?

SPP.- pues sí realmente tuve varios trabajos tanto formales, como informales, empecé a trabajar como desde los 16 años, lo que siento que me ayudó mucho es el hecho de que pues yo ya traía este sentido de responsabilidad. Entonces yo también como que trataba de esforzarme mucho en las que me pedían, si estuve vendiendo refrescos, era como tratar de sacar lo máximo posible de refrescos; si estuve vendiendo zapatos era vender los máximos posibles de zapatos,... estuve también en una papelería, estuve trabajando en un cine, ahorita estoy en una empresa de estoy como editora; entonces en estos en estos áreas lo que me ha ayudado es como que mi sentido de responsabilidad, eh el hecho de dedicarme, decir si lo puedo lograr si lo voy a hacer y si me piden para mañana, lo tengo hoy.

FEPR.- muy bien, muy bien; todos los primeros trabajitos que me mencionaste: refrescos, zapatos y demás fueron informales, no? Cómo es que lograste aprovechar la oportunidad? como te llegó la oferta de los refrescos?, como te llegó esa oferta de los zapatos?, o sea qué tuviste que hacer para decir por aquí, por aquí, este como le hiciste, o sea qué tuviste que gestionar fue por recomendación? fue por qué va este fue por una página de internet?, este fue multinivel? fue por catálogo?, alguien... de algún vecino?, te lo ofreció como que te llegó a ti?.

SPP.- Bueno, yo creo que algunos fueron por recomendación. Bueno, si unos por recomendación otros porque había mucha gente que nos conocía que sabían, pues nuestra situación, sabían que nos esforzamos mucho y era como de pues si te interesa tengo este lugar, y como a mí me ha gustado mucho apoyar a mi familia, sé que teníamos muchos gastos y yo también quería algunas cosas que pues no me podían dar porque los gastos eran muchos, pues yo buscaba la manera, que si alguien me decía, no? Pues tengo, estoy ahora como de así sí puedo, y voy y siempre trataba de ahorrar porque ya estoy en algún punto iba a necesitar para algo y a que sí quisiste ropa que si quisiese un zapato que se quisiese algún libro o libreta, lo que sea para ya sea para algún gusto o escuela, eh la mayoría si me llegó por recomendación, pero también por personas que sabían mi situación era como tengo y entonces yo tenía las ganas de trabajar y entonces ahí se daba la oportunidad. Me voy a un trabajo más formal, no sé si este trabajo de editora, lo hiciste terminando tu carrera, durante tu carrera, cómo pescaste este trabajo? y tú consideras, que

ese trabajo está ya más formal. Dime ya tiene más forma de trabajo?, o sea, no sé, estás en nómina? o tienes un contrato? o cómo lo percibes?

SPP.- bueno ese trabajo sí es formal, lo tuve después de la carrera porque yo antes de salir estaba trabajando en un cine, me estaban dando la oportunidad de que telesear, pero pues vino lo de la pandemia, empezaron a cerrar cines y entre uno de ellos, el mío bueno, en donde yo trabajaba este y pues yo ya estaba trabajando en Veracruz, yo ya le había dicho mi papá, sabes que no te preocupes por mí, yo voy a ser independiente, pero pues resulta que pasa esto yo ya no tengo para pagar renta ni nada de esto, una amiga se viene a trabajar acá al norte del estado de Veracruz, en RRHH y me dice que hay una vacante, envió mi CV, pero no precisamente para el lugar o el área dónde estoy ahorita, sino para auxiliar , cuando el jefe o el jefe del área de mercadotecnia ve mi perfil, y ve que yo estudié “Comunicación”, que estuve como reportera en un medio como comunicación digital, que este... me gusta escribir, me ofrece este puesto de editora, y pues gracias a eso, llegué a este lugar, ya llevo un año, un año y tres meses trabajando acá, si es muy formal.

He ido al paso que también la empresa va aprendiendo como yo.

FEPR.- haber si te estoy entendiendo, el trabajo lo tienes en el mismo lugar donde está radicando donde terminaste? es ahí en Veracruz? o migraste de ciudad? porque tu amiga es representante del estado, pero ella te recomienda? o te vincula con esa amiga, pero el trabajo de la edición de la editora, ese si es en Veracruz

SPP.- yo he estado viviendo en el puerto, pero el trabajo es en Tantoyuca, al norte del estado de Tantoyuca

FEPR.- ah ya, te fuiste a la zona norte.

SPP.- yo me tuve que moverme y tuve que moverme porque ya estaba viviendo en el Puerto. Nada de eso, cuando encuentro la oportunidad, pues no conozco nada, no sé ni siquiera dónde está Tantoyuca, pero voy a tener trabajo y voy a tener con qué vivir y entonces fue por eso que me vine acá y que empecé a trabajar

FEPR.- muy bien, ¿cómo vislumbras tu desarrollo profesional ahí? ahora hablemos de ti a futuro. Ahorita estás viviendo ahí, estás en Tantoyuca y tienes un año con ese trabajo, le ves posibilidad de crecimiento ahí mismo? estás queriendo hacer alguna otra cosa? Ya lo pensaste o todavía no? Y tu carrera la sacaste como Comunicación en la UV... te ha tocado. Llevar algún otro tipo de curso, especialización, posgrado.. este o no?, cómo estás por ahí?

SPP.- Bueno, sí tengo oportunidad de crecimiento de hecho desde que llegué hasta ahorita, pues me han dado mucho más oportunidades de hecho, me dieron otros compañeros que aunque yo no soy su jefa. Si tengo como que darle sus actividades y estar vigilando cómo va todo esto... este, pero lo malo es que en cierto punto sí la empresa es un poco grande,

pero pues en cuestión dinero, como que un poco difícil... el hecho de que te pueda subir el sueldo, entonces es como que, Sí me agrada que me estén dando las oportunidades, que ya tengo más conocimiento que también me intentando chance de crecer, pero no me gustaría quedarme por el mismo sueldo. Sí he tratado de buscar otras opciones y es lo mismo cambiar de residencia porque muchas oportunidades al menos lo que yo hago, en Guadalajara, en Ciudad de México, pero pues el problema es el sueldo, que no me da lo mismo para vivir aquí, que en Guadalajara o en Ciudad de México, y he enviado CV's, si he estado checando eso, porque mi plan es no quedarme a vivir aquí, la ciudad es muy pequeña. Luego muchos problemas con la luz y a mí me gustaría seguir aprendiendo quisiera ser algunos cursos, aparte de cursos de comunicación o talleres de comunicación no, no he tomado. Es un poco difícil al menos en esta ciudad tener acceso a talleres presenciales, me gustaría, me agradaría la idea de poder seguir aprendiendo y no simplemente de comunicación, sino hay otro rubro que me gustaría, como la historia, como la política, pero por el tiempo, por el dinero, por el lugar no puedo realizarlos y entonces no tengo bien definido un plan pero sí lo que me gustaría es no quedarme a vivir aquí.

FEPR.- correcto, te has puesto un plazo? ese plazo es de corto plazo? de mediano plazo un año, 5 años o simplemente te queda claro Shuemy que tú quieras pidas algo más, pero hoy en día está difícil dar ese brincos, pero ya tienes la meta de buscar otras opciones, no estás con las antenitas puestas a oportunidades en otro lado, no? Entonces identifico que mientras tanto, tú te mantienes en ese trabajo y te lo comento porque a lo mejor la pregunta va encaminada a ¿qué necesitas hacer en tu trabajo para mantenerlo? Porque... porque una cosa es obtenerlo y otra cosa es mantenerlo, porque ahorita tienes ya seguro el trabajo y ya tienes una quincena o mensualidad, no sé cómo te paguen, pero ya lo tienes amarrado, pero a veces dices no vaya a ser una de malas que se cierre la empresa, que no les guste mi trabajo, que me corran, que haya grilla en el trabajo, que algo pase, no? ¿Cuáles son los elementos que utilizas para poder mantenerte con seguridad en un trabajo?.

SPP.- Bueno, lo mismo que he hecho en los otros el ser responsable, el dar resultados, también de proponer, porque como le mencioné este puesto es nuevo. Entonces como que ellos también no sabe qué onda con ciertas cosas, que si abrieron apenas página web, que si están viendo cómo vender más. Entonces yo siempre es como de “así lo hago”, también “encontré esto”. Cositas así siempre ven que soy muy activa, que me gusta estar ahí checando y haciendo las cosas bien y dar resultados entonces como que mi jefe se ha dado cuenta y por eso cómo que me ha dicho si como de algo, no? O sea, ¿necesitas algo más quieres esto lo que yo te voy a dar un bono por esto. Porque yo siempre he tratado como de que necesitas “tú dime yo lo hago”, “no sé cómo pero yo lo hago”. Eso es lo que me ha

servido. Ser proactiva, que me gusta lo que hago porque trato de hacerlo, con gusto, rápido pero también bien y entonces eso es a lo que ellos se dan cuenta. Y pues sí han hablado conmigo porque hubo un tiempo en donde sí, ya, yo ya no me sentía cómoda estando aquí porque en parte pues estando sola, lejos de casa, en un lugar que no tienes familia como que si te llega a pesar y fue así como “no te preocupes”, o sea, si necesitas días dinos, y te damos tres días y te vas a tu casa, y entonces es cuando me doy cuenta que si ellos están a gusto con mi trabajo, que sí les agrada como soy y lo que hago, entonces ya sé que realmente sí quieren que siga trabajando aquí con ellos.

FEPR.- sí se notan esos detalles. Pues creo que entre los generales y abordamos los factores, ahora desde tu experiencia de trabajos, ¿cuáles son los factores que te impidieron conseguir algo? ya vimos los que te ayudaron. ¿Qué crees que sean los factores que no tienes o que si hubieras tenido bien, ha sido más fácil?, eso es una, pero la otra es que pasaría si hubieras mejorado algo? y que estuviera en tus manos mejorar, no, por ejemplo, en la carrera, te hubieran dado algo? alguna materia? alguna experiencia educativa?, esa es una; ¿qué pasaría si por ejemplo hubieras tenido algún posgrado? te ayudaría o no te ayudaría? Este... ¿qué hubiera pasado si hubieras tenido la mejor relación, recomendación? ¿Te hubiera ayudado o no? ¿qué son esas cosas que por ejemplo, tu aconsejarías a un estudiante que apenas va a comenzar y que tiene que decir: - sabes que?, yo te recomiendo que no solamente te quedes con esto. Yo te recomiendo que también hagas eso, yo te recomiendo que aparte de ser responsable, *porque eso lo eres y te funcionó* y como que otras cosas recomendarías? o te hubiera gustado recibir?

SPP.- bueno en cuestión de educación, creo que sí me faltó mucho aprender un poco sobre diseño, creo que en nuestra Facultad, el plan de estudios ya no es tan factible por el hecho de que es muy viejito. Se enfoca más, sí, a mí me gusta escribir, se enfocan más en el periodismo y pues para mí bien, pero ya aventurándome a buscar un trabajo. Veo que siempre te piden diseño, que sepas lo más básico, y en comunicación sí te lo enseñan, pero los maestros no están actualizados o simplemente lo dejan de lado y mejor vamos a ver recortes y esto porque si en un día se va la luz con qué vas a trabajar?, te encuentras con esos comentarios que dices, no? No..., no son congruentes. Yo requiero algo actualizado. Yo requiero que me enseñes estos programas y al final no, no lo ves ni siquiera lo básico y son cosas que realmente si hubiese gustado, me hubiese gustado aprender o tener a alguien que me explicara y me enseñará aunque sea muy aparte, por otro lado también siento que te ayuda mucho el cómo te expreses, esa facilidad de palabra me hubiese gustado que también bueno, estudiamos comunicación y al menos que los hubiesen enseñado, cómo hablar frente a un público, cómo expresarte, al menos a mí me dificulta o

me pone muy nerviosa al tener que hablar con otras personas, lo trato de hacer, trato de sentirme segura, porque al final cuando busques un trabajo, pues te vendes, te estás vendiendo. Necesitas ofrecerte de la mejor manera para que ellos digan si quiero esta personas trabajando en mi equipo, y si no tienes la capacidad, pues eso habla muy mal de ti, es como de ¿cómo me vas a dar resultados, si ni siquiera puedes explicarme que eres? entonces esa parte si me hubiese gustado como que también verla que todo nos enseñaran mucho a cómo hacer entrevistas, porque no fue la única entrevista que he tenido no ha sido la única entrevista y esa parte cuesta, cuesta el saber que decir, y pues mi recomendación para las personas que apenas están por egresar o que apenas están ingresando a la universidad es que no solamente se queden con el plan de estudios que tienen, sino buscar otras formas hacer prácticas, no importa, o sea todos tenemos que regalar trabajo en un inicio, pero es el precio a pagar por adquirir el conocimiento.

FEPR.- Pues muy buenas recomendaciones, muy concretas y muy precisas Shuemy. Muy bien, pues muy interesante tu valoración de la academia y del trabajo y tu espíritu de superación, yo te deseo que sigas bien y que sigas mejor y que tus anhelos se cumplan y que digas ahora sí, ya estoy en lo que realmente me gusta en cuestión de actividad y también de remuneración que digas, yo ya voy creciendo, ya me siento satisfecha con lo que estoy haciendo y logrando, no. Y bueno, eso es obvio más adelante, fíjate que hay un tema que tiene que ver con las relaciones humanas, con la red de contactos, en inglés, el *networking* que es muy necesario, entonces no pierdas contacto con gente que en algún momento te pudiera ayudar con alguna recomendación con algún vínculo con algo, no? Porque de veras que eso te puede abrir las puertas. Yo lo tengo bien comprobado, entonces cuenta con un servidor con mis datos, ya te los puse por ahí, pero en alguna de esas y llegas en estar información contactos, gente a lo mejor hay un punto de vista diferente, no? ¿Qué dices ahora? Qué hago acá? No? Pues con toda confianza, me preguntas y ya tú tomas, lo positivo, no, tú ya haces tu modelo y tu criterio y toma la decisión, no, pero siempre es importante también aprender a pedir ayuda. A tener esa red de contactos porque no sabes en qué momento los puedes ir ocupando, armar tu pieza de rompecabezas para lograr tus sueños y también haz tu plan de vida. Tu plan de vida tiene que ser como que bien equilibrado bien estructurado, pero también retador y alcanzable para que no lo pierdas de vista y que digas, estamos en 2021: ¿que quiero para 2022?. ¿qué quiero para 2023? y periódicamente échale un vistazo a ver cómo va, no compites contra los demás compite contigo misma, no? Entonces aquí el detalle es lograr sentirse bien, no, finalmente también sentirse feliz, no?. Y este y pues bueno, valoro mucho, que solita te fuiste para allá, lejos de la familia, estás en un lugar diferente, es un reto, no? Y ya llevas un buen tiempo.

Entonces, pues ya ibas a ibas con mucha lucha con mucho esfuerzo, pero ya estás cosechando. Te felicito, muy bien.

SPP.- Gracias.

FEPR.-Bueno Shuemy, aquí dejamos la entrevista.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 15 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista a la
Egresada Universitario (QFB): Stephanie Patricia Sánchez Jiménez (SPSJ)

Egreso: 2018

FEPR.- haber Stephanie, comienzo por lo básico y me puedes decir tu nombre completo, tu edad de naciste.

SPSJ.- Bueno, yo soy Stephanie Patricia Sánchez Jiménez, de 26 años y nací en el estado de Tamaulipas, en la ciudad de Tampico.

FEPR.- correcto, ¿te ha tocado radicar en varios lados aparte de migrarte a estudiar a lo mejor en la Universidad Veracruzana. ¿en qué lugares distintos te ha tocado vivir?

SPSJ.- bueno cuando era yo de Tampico porque mamá ,ya pero nos vinimos Veracruz puerto cuando tenía 3 años aquí vi toda mi vida hasta los 18 que entra a la universidad y me tuve que ir a Xalapa por el lugar donde se encontraba la carrera, en Xalapa estuve, pues toda la carrera fueron aproximadamente cuatro o cinco años, y de ahí regrese al puerto de Veracruz, pero era para trabajar...me salió una oportunidad fuera, en la ciudad de Orizaba y actualmente es donde radico, ya tengo un año y medio por allá.

FEPR.- ah Okay, primera pregunta así como que de relación tú consideras que una persona toda la vida vivido en un lugar... comparada con una persona que ya tuvo la oportunidad de convivir con otras culturas, ¿es diferente el enfoque? diferente la óptica?,

SPSJ.- yo creo que sí, porque hay gente que por ejemplo estoy siempre en mi vida, en su casa están muy arraigados a ella, como que no ven la idea de conocer nuevos lugares, no, o sea lo ven como muy difícil más que nada, bueno, me ha tocado platicar con compañeros, que por ejemplo, en donde estoy trabajando, son personas que toda su vida, han vivido ahí se emplearon ahí y este y bueno y yo no sé visualizan en otra parte, pero por ejemplo, quiénes hemos estado en muchos lugares, creo que tenemos más esas ganas de seguir conociendo, o sea, como de que como que ya me cansé, ya me aburrí de vivir aquí. Ahora quiero vivir allá y así nos empezaron moviendo constantemente.

FEPR.- Okay, tocante al tema académico, ¿por qué escogiste esa carrera? lo que te llamó la atención y consideras que a la hora de estudiar esa carrera, del principio de iniciar tu carrera comparada ahora que la terminaste, ¿sigue siendo la misma percepción?. ¿Te gustó? hubieras estudiado otra cosa?

SPSJ.- sobre la percepción quizá lo que cambio fue porque yo al principio entré porque mi carrera tiene varias ramas, una de ellas es la rama clínica era la que me llamaba la atención,

fue por eso fue que decidí entrar porque me gustaban mucho las ciencias naturales, el humano pero no quería estudiar medicina tampoco, por lo complicado que es medicina y lo tardado ...este, pero era pues parecido entonces dice bueno, voy a entrar a esta carrera química, pero ya estando en la carrera, me gustó otra área: el área farmacéutica. Entonces la carrera sigue siendo la misma, nada más el enfoque es diferente.

FEPR.- ¿en qué año terminaste tu carrera? me refiero de materias de servicio social, no tanto de titulación, en qué año?

SPSJ.- en el 2018 terminé mis datos mis materias ya ahora a mediados de julio y ya el último semestre, ya nada más me faltaba servicio, camino en prácticas no me acuerdo que era el servicio, el servicio solo era el servicio y ya era lo único a lo que lo termine en diciembre del 2018.

FEPR.- también hablando de la parte académica, los promedios, las calificaciones, ¿cuál es tu percepción de las calificaciones? es un indicador qué sirve? solamente para Estudiar? o también influye para poder estar en un trabajo? para conseguir un trabajo?, por ejemplo en tu caso cómo te fue a ti de calificaciones en tu vida estudiantil? y qué tanto crees te apoya para poder conseguir un trabajo?

SPSJ.- Bueno, por ejemplo en mi caso yo creo que mi promedio creo que fue de 8.4 puntos 8.5 realmente fue medio, ni muy matado, ni tampoco sabe que dejar todo pero realmente en la vida laboral, nunca me han preguntado mi promedio, es de más que nada se enfocan en la experiencia, que sabes hacer y sobre todo las empresas esperan que ya al menos tengas unos 2 años de experiencia, cuando tú aplicas a una vacante, así seas recién egresado, yo creo que es más bien las calificaciones sirven para lo que son las sirven para lo que son las becas ya sea para irte al extranjero las movilidades intercambios este obras becas económicas pero realmente, ya no en la vida laboral, realmente yo he tenido dos trabajos y nunca me han preguntado sobre mis calificaciones pero si me han preguntado hoy, ¿cuánto tiempo llevas la actividad? o ya lo has hecho antes? Entonces yo creo que más que nada los chavos se tienen que enfocar más ahora sí que en hacer prácticas pero por su cuenta. No nada más los seis meses que te pone la universidad, y no y ya sabes más o menos, lo que le vas a tirar unos 2 años antes de regresar empezar a hacer prácticas experiencia. Porque es lo que llaman más y entre más, así que entre más sepas hacerlo más experiencia tengas, y decirles recién egresado y la agregas idiomas, porque tenemos y demás son muy importante, es casi casi tu paso automático.

FEPR.- Ahora, te piden de requisitos idiomas, pero aparte sí lo ocupas en el trabajo, por ejemplo, tú que tuviste dos trabajos esté en el primer trabajo.

SPSJ.- en el primer trabajo no era necesario el idioma, hay más que nada fue la experiencia, pero en el segundo “sí”, porque todo es totalmente en inglés, o sea, todo lo que yo hago documento conversación todo es en inglés, entonces si es bueno, si fue clave para entrar ahí.

FEPR.- Oye, tú recibiste apoyo de la Fundación UV en algún momento de tu carrera estudiantil, aparte de la beca Fundación, tú tuviste algún tipo de apoyo económico alguna vez alguna movilidad ,una cosa en especie para tu vida estudiantil

SPSJ.- tuve la beca se llamaba Pronabes, actualmente, no sé si todavía se llame así, pero la tuve como 3 años, me parece 2 años y tuve en el servicio social. También en el servicio social que entré también te daban beca.

FEPR.- para qué te sirve una beca en tu época estudiantil realmente? que hace la diferencia de tenerlo, no tenerla?

SPSJ.- pues te ayuda, por ejemplo para para, no sé... si quién quieres aprender y saber, por ejemplo, da tiene su inglés, no? Pero por ejemplo, si quieres algo más este, pues más rápido, porque el sistema de la UV es un poco más lento, y pues te ayudas para pagar, por ejemplo las mensualidades, igualmente lo ocupaba para pagar cursos y congresos y también, en mi carrera de laboratorio, entonces, pues para comprar materiales, que la bata o cosas así que fueran pidiendo.

FEPR.- pasando al tema de empleabilidad, durante tu época estudiantil, antes desde la carrera ya después durante la carrera, tuviste algún tipo de trabajo informal? Que te hayan, digamos que pagado o reconocido tu esfuerzo? y cuando digo informal, te doy ejemplos porque algunos compañeros o chicas o compañeras tuyas, también lo hicieron para apoyarse. A veces vendiendo cosas, a veces ofreciendo clases, a veces haciendo un trabajo especial y que te pagaban por ese trabajo, pero a ti te toco desarrollar eso o no te tocó o no tuviste esa experiencia.

SPSJ.- durante la carrera, bueno durante la carrera si vendía yo en la escuela, vendía pan, brownie, carlotas, desde dulce y bueno, una vez ya hasta vendí hamburguesas y ya cuando salí de la carrera, lo que me apoyaba era que en un lugar no está haciendo otras prácticas siempre por mi cuenta un hospital este me daban también un apoyo, era muy pequeño, eran como 1000 pesos al mes, pero era pequeño pero era un apoyo pues porque estaba apoyando

FEPR.- pero una especie de autoempleo, algo así de venta directa, y supongo que vendías pan y hamburguesas y brownies, porque eso es lo que tal vez te gustaba, sabías hacerlo y también era una parte de tu especialidad y te complementa vas, por eso lo escogiste, me imagino?

SPSJ.- sí así es, porque lo que sabía hacer me quedaban bien y este y pues sobre todo los chavos en la escuela.

FEPR.- pues ahora los trabajos formales se puede decir ¿cómo es que los conseguiste? cómo te llegó? a ti este tú lo buscaste? Llego por casualidad?, una recomendación? este y qué técnicas ocupaste para poder emplear?

SPSJ.- en el primer trabajo formal si fue este por la ahora, como estuve en varios hospitales haciendo prácticas en uno de ellos se quieren el puerto de Veracruz, la responsable, la farmacia me paso el dato de ese lugar, así que con relaciones, ella me pasoó el dato y ya pues me, su hija trabajaba en ese lugar y le comentó a la de Recursos Humanos, entonces ya como quien dice iba recomendada, entonces ya nada más llegue mis papeles y me entrevistaron si cumple con el perfil y entré, ya en el segundo... ése, pues yo lo encontré en Facebook, o sea una persona, de hecho era antes la directora de la facultad de Orizaba Ella publicó en Facebook que solicitaba gente para una planta, ya entonces desde puso un correo de maestra de Orizaba y es que yo, a esta directora la conocí en un como un congreso, un Symposiom, entonces la agregué y bueno por un lado bien Facebook Y entonces se le mandó el correo y ya está la persona a la que se le enviaron los currículum, lo paso al directo de la compañía entonces igual fue como que también una recomendación no sean que no me conocían pero vieron el currículum y les llama la atención.

FEPR.- Oye cuando hablamos de factores ahí en ese proceso de línea de investigación que estoy llevando, me refiero a que hay factores internos y externos, habilidades conocimientos, relaciones que de alguna manera influyen para bien o para mal, porque parece son, es un obstáculo pero tú comentaste ya algunos: la importancia de tener otro idioma, la importancia de tener unas buenas recomendaciones y la experiencia. ¿Qué agregarías en cuestión de habilidades para poder conseguir un empleo? y cuando me refiero habilidades, están las habilidades técnicas, las que aprendes con los conocimientos también? a preparar muestras o para poder sacar algunos reactivos, pero también hay habilidades emocionales, o hay por ejemplo hay empatía, saber escuchar hablar en público, este saber escribir bien, analizar problemas, también usar la tecnología, trabajar en equipo, trabajo bajo presión, manejo de conflictos son muchos factores. De ahí, ¿cuáles crees que has ocupado y que te han funcionado los principales?

SPSJ.- sobre todo listo el manejo de tecnología, ahora si la computadora, el teléfono es súper importante porque ahora es todo, o sea, el trabajo prácticamente lo haces en la computadora, si tienes que saberla usar, al menos lo básico de lo que es Word, Excel, ahora sí que prenderla, apagarla, porque hay gente que de plano no sabe usarla. La empatía es muy importante porque en el medio laboral te vas a encontrar muchas personalidades de

personas que son muy sencillas, tranquila, personas, son un poco más. De carácter complicado, con quién estás veces difícil así te toca hacer equipo, puedes trabajar, no? Ahora sí que tienes paciente, tolerante también abierto porque muchas veces pues se te piden o que algún trabajo extra, tiempo extra, este... tienes que estar abierto a todo y también iba, pues hay muchos tipos de jefes, no desde que es muy tranquilo hasta el que sí es más exigente entonces, si hay que ser muy tener la mente abierta sobre todo sea mientras saber trabajar en equipo escuchar a los demás, opiniones de poner y el trabajo bajo estrés es muy importante aprender a dominar esa parte. Antes yo pensaba antes de entrar, dónde estoy ahorita. Yo pensaba que se había trabajar bajo estrés, pero no, o sea y si conocí lo que es trabajar bajo estrés, y aprender a controlarlo, o sea que no te de cosas, no te asustes, porque luego hay personas que quieren huir, bajo estrés lo primero que piensan, no ya me voy y no aprende a organizar organizando.

FEPR.- tu trabajo actual lo consideras bien remunerado? tiene un pago justo para lo que das o está por debajo?, están explotando puede decir que está bien pagado?, está por debajo o está regular? y esa pregunta la ligo con tu futuro: o sea, tú Stephanie, al futuro ¿piensas seguir ahí en esa empresa, en esa organización trabajando? o ¿te sientes a gusto, por supuesto? Este... y a qué se debe que te sientas a gusto? o a lo mejor también nos estás tan a gusto y tal vez lo estás cogiendo de trampolín para algo mucho mejor?.

SPSJ.- Bueno, actualmente, la verdad si está muy bien pagado, tú estás por encima de la media, las prestaciones sobre todo son muy son.. muy buenas. Porque no nada más son las de ley, si no hay prestaciones superiores como los médicos mayores, el seguro de vida, al primer año tenemos 12 días de vacaciones ya de entrada. Tenemos Caja de Ahorro, aguinaldo de 30 días, entonces está muy bien; y tenemos igual algunas prestaciones como por ejemplo, si yo me caso, me regalan días para faltar y aparte me dan una remuneración económica, igual por fallecimiento o nacimiento de un bebé. Ah, aparte, yo la verdad me siento muy bien ahí donde estoy la verdad, cuidan mucho al empleado, o sea procuran que siempre estés bien. Te respetan tus días de descanso, sí te dan los puentes. Aquí sí respetan los puentes. El horario es de lunes a viernes. De 8 o 5:30, es un buen horario y pues sobre todo eso cuidan mucho al personal, o sea, tanto tienen la cultura los que estén al pendiente de que estés bien, hay cada dos meses...una plática con ellos de cómo te sientes, si te sientes saturado en algún tema, cómo te puedo ayudar a salir adelante. Yo la verdad es que por si hay oportunidad de crecimiento, yo la verdad si veo un futuro en esta empresa este jueves no hay o sea, no quedarme en Orizaba sino seguir creciendo, pero en la Ciudad de México, pero dentro de la misma empresa.

FEPR.- entiendo que es un corporativo tiene diferentes sucursales, sedes. Está bien. ¿Es difícil entrar ahí? es difícil mantenerte ahí?

SPSJ.- entrar es un poco más complicado porque si te piden algo de experiencia, idioma y aparte también es el proceso aproximadamente de 2 meses, nada más para ingresar y pues si tienes con otras personas se llaman tenerte ahí realmente no es difícil porque ya una desde que te eligen, ya están depositando como la confianza de que te quedes. Te entrenan para que te quedes. No esperan que te salgas o te quieras ir. Igual el trato es muy bueno. Entonces tú te sientes a gusto.

FEPR.- oye importa o no tanto de que tú salieras de la Universidad Veracruzana?

SPSJ.- yo creo que sí, porque al menos esta planta, la mayoría de las personas, los químicos que trabajan ahí son de la Universidad Veracruzana, y pues ya traen esa cómo decirlo, pues la recomendación no, de que todos son muy buenos, la verdad tiene muy buen nivel este entonces, pues creo que sí, sí influyó, porque por ejemplo en otros lugares yo estuve metiendo CV's a la CDMX para otras empresas y pues a allá le daban más peso que si eras de la UNAM o del Politécnico, entonces creo que por lo menos por estar aquí en Veracruz se le da peso

FEPR .- yo creo que con esta plática es suficiente Stephanie, yo creo que me sirve bien, en tu sector también, no, no cualquiera tiene la preparación, por ejemplo el idioma para algunos es muy importante como en tu caso, no lo llegan a ocupar, pero para otras personas no lo llegan a ocupar y no se convierte en una prioridad, pero pero bien tu enfoque, yo creo que con esta información para mí es suficiente Stephanie. Algo que quieras compartir. Se me olvidaba preguntarte sobre tu profesionalización: tú consideras que es necesario seguirte actualizando académicamente, ya sea con cursos, diplomados o incluso posgrados? o no, no es tanto, no?

SPSJ.- Sí, sí es muy importante, sobre todo estar actualizado y para querer ocupar tal vez un puesto más alto sí es necesario tomar cursos desde de acuerdo a lo que quieres obtener no puesto que quieres llegar este porque entre más preparado vayas, pues más valioso va a ser para las empresas, por ejemplo yo que estoy en el área de calidad por ejemplo he visto que te piden, por ejemplo en NESTLÉ, que te piden ciertas certificaciones del área de Calidad en para poder ya ocupar de jefatura o gerencia, entonces es como quien dice “selectivo”, no? Entonces, sí después de la carrera si es importante irse preparando. No sé si la maestría realmente, porque conozco mucha gente en el medio que no tiene maestría, pero con cursos y certificaciones ha ido creciendo. La mayoría de las veces es más que nada es cursos.

FEPR.- sí claro. Bien Stephanie pues voy a dejar de grabar. Gracias.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 16 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista a la
Egresada Universitaria (2015-2019): Wendy Janett Pablo Hernández (WJPH)
Egresó de Ingeniería Civil

FEPR.- Muy bien, pues entonces vamos a hacer esta grabación el día de hoy y primero que nada como para poder identificar tu nombre, dónde naciste? Cuántos años tienes?

WJPH.- muy bien muy bien, mi nombre es Wendy Janett Pablo Hernández, nací en Martínez de la Torre, tengo 16 años.

FEPR.- y aparte de nacer en Martínez de la Torre, en qué otros lugares te ha tocado vivir?

WJPH.- en mi niñez temprana viví en CDMX, y de ahí en Martínez de la Torre hasta los 18 años.

FEPR.- y de ahí después? Xalapa y vives aquí en Xalapa?

WJPH.- sí aquí vivo.

FEPR.- tocante al tema de educativo a lo largo de tus estudios, pues has tenido diferentes promedios y calificaciones. Con cuánto terminaste la carrera y qué opinas de la calificación? te ayuda? no ayuda en la vida laboral

WJPH.- bueno, normalmente tenía buenas calificaciones siempre en la Universidad Veracruzana 8.36. Creo que las calificaciones ayudan y no ayudan, ayudan como estudiante, pues a reflejar tu esfuerzo académico. Sí si, los instructores a querer elegiste lo suficientemente buenos, o estrictos en cuanto a la evaluación de conocimientos, sino únicamente es un número y a la hora del campo laboral, sinceramente no son un indicador más que de responsabilidad, si pudiera considerarse de responsabilidad porque pesa un estudiante aplicado con buenas notas, pues tuvo que hacer un esfuerzo y si él también tiene importancia pero en cuanto a nivel de conocimientos la verdad que no considero que las certificaciones sean un buen indicador.

FEPR.- Okay, qué estudiaste? por qué elegiste esa carrera? porque elegiste esa universidad?

WJPH.- estudié ingeniería civil. Porque estaba entre matemáticas y ciencias médicas. Mi primera opción de ingeniería biotecnológica en la UV y mi segunda opción era una ingeniería o arquitectura, pero arquitectura, realmente hablando con mis maestros de la preparatoria, arquitectura es muy caro y muy largo, entonces económicamente no me convenía y ingeniería civil es más corto y laboral bastante amplio, y pensé que no era algo fácil, me gustaban los retos,

FEPR.- okay, perfecto y escoges la Universidad Veracruzana como parte de tu vivencia en el estado de Veracruz, pensaste en algunas otras opciones de universidad?.

WJPH.- sí tenía otras opciones, tenía la opción del Tecnológico de Martínez de la Torre, pero no era afín a mí. Mi familia dijo que estaba muy lejos, pues por eso, porque yo me quería ir a la ciudad y estás

FEPR.- hablando de otros lugares desde tu punto de vista consideras que ayuda salir de tu ciudad natal, ayuda viajar? ayuda vivir en otros lados?

WJPH.- sí claro. Tu ciudad natal siempre será una zona de confort, por sobrevivir o por subsistir, porque siempre hay tu familia principalmente, tus conocidos tu círculo social, puede sacar de un apuro. Y en una ciudad puede valorar un poco más tu trabajo en una ciudad, en otra ciudad para valorar un poco más tu trabajo, no lo dejas perder tan fácil. Te esfuerzas un poquito más realmente tienes más oportunidades o tienes cosas que dices algo podría tener eso un poquito mejor que lo que hay en mi ciudad o yo podría llevar eso, creo que sí es un acierto salir de tu casa.

FEPR.- cuando tú estudias la ingeniería civil. decides quedarte con una carrera, hay planes para estudiar un posgrado o no? Por qué y qué piensas de la formación técnica? O sea, que tanto estudiar una carrera, te garantiza un empleo, pero de no tenerlo que pasaría?. Me podría repetir con respecto a tu carrera? Tú decidiste estudiar Ingeniería Civil no sé si tengas algún otro estudio adicción si tienes también en puerta estudiar algo más más adelante o ya está ahí y qué opinas de estudiar una carrera, porque también hay gente que dice no necesito la carrera

WJPH.- con lo que yo sé es suficiente en la vida en los trabajos, no necesito estudiar una carrera que no tenemos las oportunidades al alcance a quiero estoy ya lo tengo, es que siempre he pensado que tienes que tener una profesión y un oficio. Porque es difícil conseguir un trabajo, así serás que lo mejor y la vida es integral, no es, no es rojo, no es amarillo, no es verde. Tienes que tener las cualidades, o sea una carrera, los conocimientos las habilidades, pero también habilidades sociales, habilidades de inteligencia económica y emocional y además de eso es importante un oficio algo que puedas emprender, algo que tú puedas desarrollar, si no tienes trabajo algo que es de lo que puedas vivir, sino si no hay una empleabilidad instantánea, pues yo sí considero importante una profesión porque si hay una oportunidad la vas a poder tomar, pero si no la tienes, aunque conoce mucho a veces es necesario el título, tu cédula o si quieres hacer un conocimiento un poco más allá; sobre otros estudios, no tengo otros estudios, he tomado cursos, pero de un fin de semana, como de actualización capacitación; mi primer empleo plano la Maestría en vías terrestres. Pero realmente no me sentía segura porque económicamente no sabía si la beca Conacyt.

Y solventar los primeros semestres de la maestría era imposible. Me voy a esperar y si encuentro un trabajo, ahorro y entro. No estoy segura que ahorita de que tanto quiero enfocarme en este campo, porque realmente no he trabajado empezar hecho.

FEPR.- Oye Wendy, en tu vida estudiantil? Has tenido algún otro tipo de beca aparte de la Fundación? algún tipo de estímulo económico que tú hayas concursado a lo largo de primaria, secundaria, prepa?

WJPH.- toda la vida.

FEPR.- de qué tipo?

WJPH.- yo dependía de mi abuela y desde que he tenido memoria, siempre he tenido becas, siempre han sido becas del gobierno. Y ya creo.

FEPR.- has concursado en la carrera para otras becas?

WJPH.- sí en el primer año y ya no salí en la segunda y conocí a la Fundación y me hablaron de la beca me mi tutor académico. Oye hay una beca, hay una oportunidad, deberías concursarla. Entonces apliqué a ella y así el resto de la universidad tuve beca de la Fundación UV.

FEPR.- cómo cuántos semestres fueron?

WJPH.- como 4 ó 5 semestres.

FEPR.- una beca es importante para qué? para estudiar? para mantenerte para tener la manutención y qué tan importante es para la vida laboral? O son ya independientes?

WJPH.- solo para el momento me sirvió. Para comer y para eso, fueron asuntos fundamentales. Pero sí para mí era fundamental el que ya sabía que yo tenía que solventarlo y tenía ese dinero. Y académicamente es para mantener mi promedio y esforzarme más

FEPR.- estupendo, adicional a la beca, ¿tenías necesidad de tener algún otro ingreso como trabajo informal?

WJPH.- yo vendía dulces, gelatinas, yo vendía muchas cosas en la escuela.

FEPR.- desde cuándo?

WJPH.- desde secundaria. Sí

FEPR.- y era un trabajo diferente? Cómo es que lograbas cristalizar la venta? Ahora voy a vender esto y el otro? Y a quién le vendías?

WJPH.- la verdad los negocios me encantan, es lo mío. Realmente, veía la oportunidad, me llegaba alguien y me proponía un negocio y así yo pensaba cómo le hacía para venderlos. Realmente veía la oportunidad o llegaba en qué dirección mira, esto te dejan más y yo pensaba, no, pues se lo puedo vender a ese es no, sí o no? Y me pedían abriendo casa y si era así cuando hacía pays

FEPR.- eso lo hiciste y lo sigues haciendo?

WJPH.- lo hacía pero lo tuve que cerrar. Tenía un *delivery café*. Era únicamente con servicio domicilio, pero estuve probando el tiempo y todo lo tuve que cerrar.

FEPR.- Eso es un autoempleo. Ese es un trabajo informal, pero te da una manera de vivir también, ahora actualmente tienes algún empleo formal?r has tenido algún otro empleo que tengas que concursar por él? que lo tengas que conseguir?, o sea,ahorita de base tienes algún tipo de empleo?

WJPH.- Que yo tenido que concursar, o sea una entrevista. Sí eso he pasado por todo el proceso, únicamente 1 vez.

FEPR.- Cómo te fue?

WJPH.- a la primera.

FEPR.- Qué es lo que te funcionó? Por qué se fijaron en ti?

WJPH.- por la personalidad.

FEPR.- cuando hablas de personalidad significa qué? Segura? Firme? Extrovertida?

WJPH.- saber a lo que iba. Segura, amable. Conversación amena con la persona que me está reclutando y ser honesta.

FEPR.- supongo que tú detectas esa oportunidad en algún lado o está me dirás cómo le hiciste para detectar esta oportunidad o si te llegó sola y luego viste tu perfil, y dijiste “yo tengo el perfil para concursar” y entonces voy a la entrevista. Este y te quedas, no? Bueno, dime tú buscaste esa oportunidad? A dónde? Cómo te llegó?

WJPH.- el campo en ingeniería es muy personal. Yo tengo un amigo, un primo, un conocido al que uno le ofrece el trabajo, aunque no sepa nada. Así es ingeniería. Le puedo asegurar que los peores de mi generación tienen un puestazo.

FEPR.- es la relación, importan mucho.

WJPH.- para abrir la puerta. Es fundamental

Para mi fue muy difícil porque siempre fui muy aplicada y me cuesta mucho relacionarme con las personas. Yo estuve como 5 meses sin empleo. Pero yo me metí en las plataformas de oferta laboral. Pedían muchos años de experiencia, que tuvieran conocimientos de muchas áreas, software especializado de ingeniería, etc. Yo aplicaba todo lo que podía. De ahí no salió nada. En Facebook hay grupos de bolsas de trabajo. Y ahí esté alguien pública una oferta y dice que no se me estaba experiencia, entonces mande mi currículum igual tenía igual ya tenía algunos cursos, cuando iba los recursos y tenía entonces lo envié y me hicieron una entrevista. Y pues es ahí donde trabajé. Mi jefe me preguntó qué es lo que sabes hacer. “No sé hacer nada”, “jamás he trabajado”. La sinceridad me ayudó. Y me hablaron después para ya incorporarme.

WJPH.- ah ok, yo lo mantuve de Diciembre 2013 hasta 2020, enero del 2020. Yo trabajaba ahí me hice muy amiga de mi jefe y de mis compañeros mis compañeros, mi jefe renunció y lo despidieron... únicamente me quedé yo. Yo coordinaba todo lo de auditoría, la supervisión de obras de los municipios y todo estuviera bien como un tipo de control de hablar con personas y todo esto. Verificar que los nuevos estuvieran aprendiendo bien que no vieran dudas de revisar el trabajo de los demás y pues ya tenía yo problemas. Ahí. Bueno, voy problemas internos con el jefe que se quedó y me salí de trabajar porque me encontré a mi jefe en otro lado, en otra dependencia y me invitó a trabajar con él. Yo estaba embarazada y pues estuve con él como 3 meses, y de ahí me vine hasta aquí y no había estado buscando trabajo. Y estuve sin trabajo varios meses hasta que el año pasado me volvió a hablar para trabajar de nuevo. Con él he trabajado desde el 2020.

FEPR.- has ido haciendo cosas diferentes?

WJPH.- es lo mismo, haciendo algo similar en su firma para su despacho de auditoría y ya teníamos un buen equipo de trabajo, solo compañeros que los contratos y eso también te ha permitido estar viendo tu familia, tus horarios. Mucho tiempo prácticamente yo soy su mano derecha. Entonces no tengo problema conectar y salir a la hora que yo quiera. Porque tenemos una relación como de amistad.

FEPR.- Excelente, cuándo fue que saliste de la carrera? En qué año 2013 y ya estabas trabajando desde el 2013 con él o comentaste. En la voz y todo eso tramitéis papeles y no quería trabajar lejos antes de tener el título y la cédula porque eso es muy difícil regresar una amiga me llamo y me dijo yo estamos trabajando en un municipio, vente para acá. Estuve un tiempo como 2 meses estuvimos trabajando ahí y resultados meses me cuando mi jefe me llamo y que me dijo se me presentara a trabajar estuve sin trabajo. Yo creo que pongo cuando me 5 meses desde que sale de la punta. Okay, si tú tuvieras que resumir los principales factores que te han ayudado para conseguir trabajo, ya me voy a media horita el último trabajo que tienes. En que se resume irían. relaciones sociales con amigos conocidos mantenerlas Isabel llevar esas relaciones sociales en compromiso inquietud yo creo que le dije todo por siempre, pero un poquito más. Hacer las cosas bien actualizarte Tenerife tú te cambio este año está ley que le paso voy a revisar la caseta de mi casa que manejo mucho da la ley para los mi trabajo si iniciativa. Si la proactividad y de habilidades ya cómete algunas, cuáles son las que crees que son más importantes para la Laboral para conseguir empleo y para mantenerte habilidades, hay muchas, hay habilidades técnicas, hay unidades emocionales, pero hay otras habilidades también hablar en público de relación arte de negociar de analizar problemas de saber escribir bien ortografía este diferentes a lo mejor multitareas tener esa esa sensibilidad hasta no sé escribir bien rápido.

Este tener conocimientos de computación tener el un idioma este. Es un bagaje de conocimientos y habilidades que el estudiante se va a nutrir durante su carrera, pero puede ser que se las den y puede ser que no se las den que se las tiene que conseguir entonces hay unas que alomejor son necesarias indispensables para que tengas mejor éxito en la vida, este cuáles serían las más importantes de punto de vista. Compromiso con su trabajo visión no te preocupes pero concentrémonos en habilidades este y voy a distinguir un poco de conocimientos y habilidades los conocimientos creo que son los que tienes en la universidad y que tienes tú y aprendes en un curso, pero pero te nutren el intelecto y hay otras que son habilidades que no necesariamente es por una carrera y las puedes ir no tiene durante la vida ya comentaste algunas inteligencia emocional unidad. Ya sea dentro de tu trabajo o cómo encontrar uno mejor. La inteligencia emocional y el respeto tu vida personal porque siempre me costó mucho entenderlo, pero hay un límite que tú también le debes poner a tu jefe empresa porque al final trabajas para vivir una buena vida personal no trabajas para vivir en el trabajo y no tener vida personal. y Yo creo que mucho tacto en los zapatos de los demás compañeros con tu jefe que está enojado con todas las personas empatía de peritoneo. Okay, algo le pasó, no no ponerte en el mismo modo, porque alguien está en cierta manera en partida de si alguien no está bien, pues no está bien empatía de hielo regañado, se lo voy a decir de otra manera, me refiero que si y correcto. vaya y ahorita como ves tú rumbo, te sientes a gusto en el trabajo y es congruente lo que tú haces y la remuneración que tienes. Y es lo que realmente te está gustando o lo estás ocupando como un trampolín, con qué dices? Es que no hay de otra, me tengo que quedar acá, pero que tanto te gusta el trabajo que está llevando. Me gusta el trabajo que hago, pero me gusta el médico porque de mi nieta si tengo hiperactividad, entonces me cuesta concentrarme, me gusta el trabajo que hago. No responso el doble de cuando a mis aptitudes sin embargo tengo otro. Otros incentivos como son que me dan tiempo el tiempo que necesites eres muy comprensivo, no tengo un horario específico. Solo cumplo con mis responsabilidades tengo un ambiente laboral y eso en cierta parte compensa, el salario que no percibo. Y pues estoy en ese trabajo porque tengo festivos. Suplemento apoyando para yo sacar mi firma de auditoría en el estado lloviendo todo ese gasto y en otro idioma salgas pues obviamente de ahí no tengo que apoyar a él yo ya no voy a quedar con todo eso con todo eso como experiencia laboral como mi empresa y ya se prestador de servicios profesionales soy una persona física que declara impuestos entonces es objetivo de que un año dos saldo de empresa yo ya he salido por mi empresa y ya tengo los contactos ya aprendí a tratar con entes públicos con personal público ya aprendí a manejar la ley aprendía a solucionar problemas porque mi jefe es muy bueno para eso entonces me salgo en el conocimiento y

las habilidades y los cerramientos para conseguir socios contratos. Y con todos los legal que yo necesito para poder trabajar esta mañana porque es muy caro. no bien en un futuro próximo estarías pensando vivir acá o también estás abierta a cambiar de Resident pues no me guste trabajo porque me voy semanas de bien. Tengo una fecha, ya tengo muchos años en esto tú te tengo una fecha en 2 años, si no cumplo mis objetivos voy a ir. Fuera del país fuera de aquí nada más del estado de la ciudad todavía los requisitos me cuentan porque tengo mi esposo y tengo mi hija, entonces no es por 3 pero dentro del país sí y cuando hablas y hiperactividad. Haces también cosas que es autoempleo, sigues en el ritmo de ves una oportunidad de un negocio y lo cristaliza compras vendes cosas mi celular funciona diferente no produce suficiente dopamina, entonces necesito conocimiento para que produzca diagnosticado. Por ejemplo, hace un año me puse a investigar sobre fondos de inversión vi un vídeo y me metía en investigar y ya invierten 76 tamente que padres te tengo planeado invertir en fibra. Y posteriormente en Bolsa de Valores pero a largo plazo porque es mucho dinero monedas, pero me confundo un poco. Me gusta emprender negocios, pero ahorita te gusta aprender negocios que ya entiendo cómo funcionan y que yo veo que el mercado realmente va a funcionar entonces ahorita no? Pues hija, que venga yo algo porque creo que no quiero invertir mi tiempo mi energía en algo que no me voy a reciente ganando. Quién? Pues creo que me diste muy buena información. Yo creo que ya abarcamos muchos temas, entonces fue bien interesante porque también este me llevo algunas cosas diferente de otras entrevistas que he hecho este se me hace muy interesante también explora la parte del autoempleo y de seguir descubriendo nuevos caminos conocimientos, no? Y este es bastante interesante, pues creo que me creo que nada más hasta aquí.

Entrevista a profundidad con saturación de códigos

Fecha: 10 de noviembre del 2021

Facundo Enrique Pacheco Rojas (FEPR) * entrevista a la
Egresada Universitaria (2015-2019): Yanzareth Spíndola Tino (YST)
Egresó de Economía

FEPR.- Bueno, ya, pues mira, primero que nada te pido si me regalas tu nombre completo y tu lugar de nacimiento, de dónde eres originaria?

YST.- Lo que esté mi nombre es Yanzareth Espíndola, tengo actualmente 26 años cumplidos y soy de la ciudad de México.

FEPR.- gracias, ya entrando al qué es la parte académica te recuerdas en qué año formalmente terminaste tus estudios no tanto que te hayas titulado, sino que ahorita yo ya terminé mi carrera en el 2019. de la pandemia Ok en tu caso de que carrera saliste de qué región saliste estoy licenciada en Geografía del campus Xalapa en la Facultad de Economía ok parte de esta carrera, igual o ahorita electricidad has tenido alguna otra especialización este seminario diplomado se ha impulsado, he cruzado alguno diplomados relacionados a lo que estudie idea y quisiera hacer una especialidad o maestría, pero esa todavía está pues en proceso todavía no la he escrito, no le he planteado, pero si la quiero realizar. En qué lugares has vivido? Has recibido cambiado residencia naciste en una gran ciudad México estás estudiando y después ahora las 5 Córdoba es tienes región, qué en qué lugares has estado aparte de por mí carrera este que es parte en campo y parte también parte de oficina, visitamos varias varios lugares en prácticas de campo, pero ya de recibir solo en esos tres lugares que serían Ciudad de México Xalapa la mayoría del de mi vida y actualmente Córdoba que tiene un poco tiempo aquí. Y ahora desde tu punto de vista, tú consideras que el moverte de ciudad a ciudad el salir de tu tierra natal te abre nuevos horizontes o no importa un afecta tanto para comprender mejor este tu entorno, tu contesto, pues tu desarrollo profesional este. Yo creo que mi carrera no es lo mismo de que no hay tantas este facultades que la que la dirija no haya sido crear licenciatura. Creo que el haberme quedado en Xalapa también hubieran subido, aunque no hubiera encontrado trabajo fácilmente por lo mismo de que mis propios compañeros son ni misma competencia para la paso una ciudad que al ser capital o este es muy es muy competitiva y entonces también era o salir de la ciudad irnos a una ciudad todavía más grande para tener más oportunidades y por los De que está en el campo de la de la naturaleza y también el campo de lo social de la población tenemos competencia tanto con biólogo como lo tenemos con sociólogos, no sé si es necesario un cambio a una ciudad todavía más grande de lo que es

a la paz, a lo largo de tu experiencia académica y voy a comenzar desde primaria secundaria prepa y carrera Ascen y yo apoyos económicos becas independientemente de lo que fue Fundación V te has acercado recibiste tramitarte algún tipo de beca, de qué tipo? Cuánto se me esté esté en la comenzar tener beca APA sirve la preparatoria realmente no recuerdo en qué semestre, pero supongo que fue en tercero, tercero hasta sexto grado. Y de ahí en la universidad también aparte de la beca de la Fundación V tuve la beca que otorgaba el gobierno a partir del tercer mes fue que la tuve hasta casi casi hasta salir cuando yo tuve la beca de la Fundación V que ya fue en los dos últimos semestres y hace cuando ya retire, la otra beca totalmente en becas del gobierno te toco los pies pronadores la beca. Bueno, ahora me voy a la parte de trabajo, tú consideras que la parte de trabajo es mira o influenciada por los conocimientos por la parte académica sea tú consideras, que lo que tú aprendes en una carrera en unas materias son reflejo para poder conseguir mejor empleo. Oa qué grande. Yo creo que si el conocimiento es importante, pero yo creo que tú 50/50 porque realmente lo que yo llegue a aprender o de saber de mí carrera de los conocimientos, si me ayuda en actualmente en lo que estoy es que entiendo, pero también no fueron tan prácticos no la mayoría era como muy teórico, nada más problemáticas teóricas y lo que veías en campo que nada más era como muy visual. Tú no eres muy cuestiones muy prácticas que ya el momento de buscar trabajo de mi carrera ya no, pues nada más tienes el conocimiento, pero no sabes como darlo en la práctica siento que es más importante la práctica y nada más de otorgaban al menos en mi licenciatura más la teoría o el conocimiento tócate el tema de promedios, cómo fue tu tu calificación? A lo largo de la carrera y si tú consideras que está calificación importa para poder tocar puertas al conseguir empleo al mantenerte en el empleo que tanto afecta o qué tanto ayuda este bueno, yo no tuve promedios bajos estuve entre 8 y 9, pero este lo que he visto. Bien, comparado con mis demás compañeros dan bien, no era al menos en la mía, no era tan importante el promedio que hayas tenido, si no lo que llevabas, acabo de tus conocimientos y la práctica que ya tenía antes era más importante que el promedio que hayas tenido oye, y por qué estudiaste esa carrera que fue que te llamo cuando terminaste a carrera este 700 satisfecha de haber estudiar la carrera o realmente que estudiaste alguna otra cosa por sacar el papelito porque ya no te quedó de otra este. Cuéntame siempre me ha gustado las funciones de la naturaleza y el medio ambiente el cuidado de los animales y ver como nosotros como población podemos aportarle algo más al planeta, no es lo mismo de que nosotros le hacemos al planeta. Nos lo va a regresar de alguna u otra. Eso también me impulso para estudiar la carrera y te pero también este no eran más por lo mismo de que casi no hay de licenciatura en que al menos en México especies, un poco más complicado

el buscar trabajo porque en vez de buscar geógrafos de exactamente de mi licenciatura, pues buscan biólogo cristiana y a nosotros no nos toman en cuenta, pero sin me gustó era lo que si quería estudiar a bueno, eso es una una muy buena noticia hablando de empleo tenido trabajos informales o formales antes de la carrera durante la ahora después de la carrera y cuando digo informales es que a veces o es en la vida estudiantil por necesidad o por gusto. Uno sea algún trabajo o alguna venta alguna clase alguna actividad que te remuneran, no que te dan dinero. Tú tuviste tipo de trabajos ETT complementarse, oíste o has hecho y ahorita? Cómo estás hablando de empleo para identificar ese tema? Bueno, yo durante la carrera a partir de segundo semestre de octubre trabajo tuve trabajo entre un semestre si un freno y más el apoyo de las becas, si tenía trabajos informarles los fines de semana para poder apoyarme con el gasto de la carrera por lo mismo de las prácticas de campo no solía ser baratas, no más el costo de todos los materiales todo lo que utilizabas de transporte de alimentos, entonces si me era necesario también trabajar más la colegiatura. Canción y dos trabajos fueron muy distintos entre todos mi primer empleo fue de mesera con sus prácticamente puede atención al cliente también me abro puertas para poder desenvolverme más en el mundo laboral de cualquier ámbito no empecé como mesera también fui Asistente de enfermería. Uy niñera trabajen de guía educativo en un museo y como promotora en 20 esos fueron los trabajos que tuve informales pero bastante variado digo que tú conseguías un trabajo para poder tener una remuneración y que te ayudará y te complementará para coser y todo esto pues fue de manera informal. Ahora después de la carrera que prácticamente tienes 2 años de haber salido o a lo mejor menos, pero te encuentras un trabajo, tienes empleo en qué tipo de empleo o empleo SAS tenido este, pues en cita el cual las materias los termine en 2019, pero mi tesis o mi trabajo de investigación la termine en el 2020 cuando ya vengas y empezarlo de la pandemia aquí en México entonces al momento de yo terminar mi tesis, pues me fue muy complicado encontrar trabajo en esos meses en donde estaba más crítica la situación y te puedes seguir buscando tanto de mandando currículum del igual, solo no tenía experiencia de mi carrera. Solo tenía experiencia de atención al cliente, o sea, los demás trabajos y lo que octubre igual fue de asistente, pero fue como muchísimos meses casi terminar el 2020 y yo termine la carrera a principios del 2020 y de ahí en el 2021 obtuve un trabajo en una consultoría ambiental en donde ya era acerca de los conocimientos que yo tenía de Geografía a partir de ello me dijeron que por los conocimientos y mi carrera era fina en la consultoría que estaban interesados en lo que yo podía estar porque era algo diferente que no tenían ningún geógrafo, solo tenían ingenieros ambientales de trabajo en la consultoría, pero después intenté nuevamente siguiente estando en mejores oportunidades de empleo y obtuve un

trabajo como docente de Geografía y actualmente soy maestro de Geografía Ah, mira, ok la docencia en la geografía nivel secundaria en secundaria muy bien ahí en Córdoba la escuela está ahí en Córdoba es virtual presencial o presencial ya te desde el 30 de agosto, iniciamos presencial muy bien. Amira okay, ahora me voy ya más preciso a los factores. Me voy también desde atrás desde cuando fuiste me será desde cuando estuviste asistente desde cuando estuviste haciendo actividades de guía del turista o demás, pero cómo conseguir accesos trabajo para que te diera la oportunidad de ser mesera de cerillas de cera asistente. Eso que te funcionó el primer trabajo, pues fue el que más me costó porque como no tiene experiencia prácticamente nada ese si lo tuve por medio de una recomendación a partir de ese que ya tenía, digamos atención al cliente y así que pude obtener los demás trabajo también el de mesera fue por por recomendación de ahí, el de la educativo también fue como de conocidos, de qué es que están contratando y nada más son los fines de semana, no sé si te interese, no? Entonces requerir bueno, me informéis octubre el trabajo y de ahí los de promotora. Bueno, creo que siempre tienen todos fueron por recomendación sea por conocidos, el de niñera y el de cuidado. Enfermería también fueron por recomendación y el de promotora fue que por medio de atención al cliente que ya había tenido como quiere ducativo y había tenido cumple, será este contacte a la persona que busca una promotora en telcel y así fue como me contactaron y me contrataron por tres temporadas de recomendación en este caso de la consultoría ambiental estás ahí y este iniciaste en el 2021 este a que se también fue una recomendación una bolsa de empleo de trabajo fue tocar puertas como llegases a consultoría, eso sí que fue diferente ya una vez que ya tenía, ya tenía mi título es de yo mandé mi información y busque consultorías. Fineza aspectos ambientales y fue que di con esta empresa y al momento de contactar la dieron ni mi currículum y ya fue que no se interesaron en mí ahí sí, pues digamos el único que nos ve por una recomendación de avalor el documento el currículum y luego me imaginé entrevista o entre y ya luego pudiste entrar al no sé si es psicológico o examen o sino directamente pero ya tu primera carta de presentación fue el currículum que se convirtió en tu solicitud de empleo y entonces ya tuviste el primer contacto y de ahí te dieron la oportunidad de trabajar ahí a partir de eso tuve una se contactaron conmigo por correo y por este número celular y de ahí solo fue una entrevista le dije que si estaba interesada que ellos también. Interesados en lo que podía aportar a la empresa y ya fue como inicie formalmente el trabajo y cuando llegues ahora a la docencia ahí como saltas con qué tipo de estrategia o de fortaleza para poder conseguir la docencia en la secundaria bueno, yo al salir de la carrera por lo mismo de que también era muy complicado encontrar empleo en las demás empresas que se encontrarán al menos en Xalapa también mande currículum

de México a Querétaro ciudades más grandes pero por dentro de que requerían 2 años experiencia 1 año 6 meses no nos contrataba, no? Y en la docencia lo que hacían pues es que te presentas a un examen, no sé yo manden información parece examen de geografía es te ocurre lo de la pandemia todo se pausó todas las empresas. También se fueron a trabajar en casa este hilo donde yo entré ya en la docencia. Se pausó. Digamos el examen de admisión y apenas voy este año nuevamente el examen de admisión en el que ya lo apruebo primero tuve seis meses como de experiencia como maestra sin presentar un examen y ya de ahí una vez que la prueba cuando me dan la docencia definitiva aquí en Córdoba que ahora vamos a los factores negativos, digamos lo así que comentaste un poco la falta de experiencia o competencia como que otras barreras tienen ustedes sobre todos los egresados recién egresados de la carrera para poder conseguir empleo a que sí? A que se enfrentan o sea, si llevan ya conocimientos que también haría falta para que fueran más robustos estás en el porcentaje de probabilidad de éxito no se puede decir, pero es que faltaría tanto interno como externo tanto de la Universidad como de otros agentes que crees. Bueno, es que yo creo que en primera en la tele el servicio social, pues es nuestra primera opción para poder obtener nuestro trabajo, pero como que en donde buscamos al menos en el carrera era como que ya estaban acostumbrados a que nosotros salir al Servicio Social nada más que estábamos ese trabajo sin la mayoría eran sin Berta también. Lo que hacían es de bueno, van a volver, van a volver a venir y otras personas que necesiten servicio social, entonces no, no estamos contratando más personas, no? Y por lo mismo en donde nosotros hacemos nuestro servicio social y a tienen lo mismo tienen ingenieros ambientales ingenieros técnicos agrónomos los biólogos y esto también nos complica yo principalmente pienso que no nos dan el empleo por la falta de experiencia porque no nos cuentan tanto en servicios sociales, ya sea que necesites ya lo hicimos en alguna dependencia de gobierno en una empresa este particular no nos lo cuentan como si fuera un parte de una experiencia y práctica que hayamos importan los conocimientos que hayamos obtenido de ahí en fuera, pues la competencia que tenemos cuestión, es muy amplia, la verdad, por eso es necesario moverse o el veneno que Ciudad en donde estudiaste la misma carrera porque somos muchos en un solo espacio que tenemos la competencia de las demás, ciencias naturales y también Ciencias Sociales sí, pues mira y tú ya lo resumes te la beca o becas que recibiste la gobierno federal y aparte la de la Fundación entiendo que te sirvió para ir costeadando tus estudios ya tuvo un inicio y un fin, no sé qué tanto apoyo en conseguir un empleo. Yo creo que está más orientado a poder estudiar una carrera, pero no sé, te lo pregunto así directo. Yo creo que si es más como apoyo durante, pero ya una vez que tú sales. Que ya no, ya te apoye ya y ahí vas por tu cuenta y bueno, te lo pregunto porque

fíjate que el grupo de don de la Fundación si he estado preocupado, pero no sabe cómo instrumentar lo pero se dan cuenta que sería muy necesario que los padrinos y madrinan que se vinculen al proceso y se convierte en realmente en unos tutores o unos consejeros o que te abran las puertas ellos mismos, no, pero que también becarios y las becarias aprovechen este sistema es un sistema como de networking de apoyo entre porque yo sí he visto el donantes que le han abierto las puertas más rápido a los becarios, pero también los becarios se agarran de ahí como para poder saltar más rápido entonces. Si no, solamente si queda en el apoyo económico, sino en la recomendación en la información en el vínculo y eso te abre la puerta más rápido, no puede serlo, pero bueno, es el que eso todo depende del tipo de carrera que estás estudiando porque yo veo que depende del tipo de especialidad. Mira, por ejemplo, una becaria que tuvo ligero Manuel Cienfuegos no esté qué es el dueño de asadero, cien él tiene también a través de su familia beneficios de café y a través de eso la chica que estuvo buscando desde el principio y con esa fue la primera que sacó es agrónoma y entonces la ha metido a los cafetales y así empezó a practicar. Después se título de ingeniera agrónoma y luego ya se quedó con una supervisión y ya es la vincularon con bola de oro con bola de oro, pero pero fue gracias a a eso o qué? Que tenía el perfil y que tenía el negocio como para poderle brindar una experiencia, pero a ver no necesariamente sí, bueno, de hecho mi asesor de tesis, si me apoyo, cuénteme también era donante Fundación V o de bueno de las becas y Estefi me apoyo en cuanto a alguna parte de que también necesitaba una remuneración económica al final también lo pude apoyar en eso y conforme al proyecto que hicimos final para mí tesis también. Eso me vínculo para poder este presentarlo como a otros. En conjunto con ese asesor, pero nada más es como digamos dar a conocer lo que pueda ser mi carrera y la relación que tiene con este tu especialidad su doctorado y que puede haber una una relación entre también la geografía que tiene una importancia en las demás licenciaturas con las demás carreras para darlo a conocer, pero más allá es que si tiene que ver eso si pudieran ayudarte en alguna empleo, pero pues no en todas las carreras te se puede es una realidad bueno y bueno, ahora que sigue para ti, cuál es tu Horizon porque estás a lo mejor de manera mientras tú perfecta de profesional ahí en Córdoba y en la docencia que tiene ya. De tu profesión, pero hay algún plan diferente quieres mantener ahí? Quieres conservar eso y aparte otras cosas como vislumbra su horizonte profesional me gusta el demostrar los conocimientos que puede aportar la fibra no como nos la ponían siempre que solo eran pues veré identificarnos de ríos identificar capitales saber realmente el trasfondo que tiene la geografía actual, pero también me gusta mucho, no solo el hecho de enseñarlo, sino también comentar el cuidado del medio ambiente me gustaría optar por entrar ya otra

consultoría alguna otra empresa que tuviera que ver con el cuidado del medio ambiente o los impactos ambientales que pueden generar los distintos tipos de empresas. recibos la propia población o en alguna dependencia de gobierno que sea a favor de los recursos naturales o de los animales y la y la vegetación en Elche Aspe y también no interesa mucho una maestría o especialidad dependiendo de Geografía de la salud que va a ir enfocado a la empresa de los hospitales y médica que hay en México en comparación con los demás del mundo y también geografía médica que va enfocada a las enfermedades como por ejemplo de la pandemia ver cómo nos estamos distribuyendo y actuando conforme al medio ambiente y la población como actua mediante una enfermedad que también tiene un aspecto o un factor también ambiental no, no solamente es Totalmente médico finalmente cuando un pesado sale de la carrera absorbe conocimientos de una manera X no hay un método preciso del aprendizaje enseñanza aprendizaje y también vas recibiendo a lo largo de la vida habilidades algunas habilidades las tienes ahí dormida y otras ya las despertar las aprovecha y habilidades deportivas culturales, pero también hay habilidades emocionales hay habilidades, cómo hablar en público o cómo tener la capacidad de análisis y de síntesis y de abstracción hay otras habilidades de convencimiento indemnización hay otras de relaciones. Hay otras de ortografía y redacción y hay otras de socialización y culturización hay gente que no no logra socializar con con las demás con los demás colegas, no? Entonces todas estas habilidades como influyen al conseguir Omar s en un empleo desde tu punto de vista. Bueno, conforme esto en Primera también es importante, aunque uno como persona individual tiene los conocimientos, es importante también trabajar en equipo o al menos en las demás ciencias son los demás personas que puedan aportar conocimiento extra o como consejos en lo que tú puedes aportar y ellos te pueden también de la misma manera aportar más conocimiento. Para hacerlo más general y no tan específico tú lo que tú quieres este al menos en mi tema lo que yo quiero enseñar no también dentro de eso, pues también es mucho trabajo en bajo estrés, pero también puedes optar también por tener como tu paz mental o tu estabilidad para que no, no te incluya tanto el empleo, no? Porque al fin y al cabo como son de los primeros empleos que he tenido formalmente de mi carrera, pues he tenido como alguno como topes en el que digo a ver estos no sabía cómo hacerlo, pero lo estoy aprendiendo ya no aprendí lo mejore tanto en la mayoría en cuestiones de la tecnología y ya va mal este avanzado en ponme la docencia y también conforme los aspectos ambientales también tienen enfocados a la tecnología, creo que es. Basados en cómo te encuentras tú instrumentalmente de fiestas muy estresados y dicen que te afecte demasiado el trabajo trabajar en equipo es decir también el socializar con los demás no solo trabajar individualmente porque eso solo te va a encerrar

en tu mismo en tu mismo conocimiento y no dejes que los demás aporten ideas está a lo que tú piensas no muy bien ya, pues mira en términos generales, eso es lo que me gustó platicar contigo y tiene una retroalimentación sobre este tema y cada quien le entra distinto a las cosas. Yo he identificado que hay factores externos no a veces la coyuntura de una economía. La política y de la región o del país o del mundo te afecta o te ayuda dependiendo que tanto lo sabes aprovechar o es una barrera en tu sector entonces estaba practicando con un compañero tuyo, por ejemplo de becario que puede la carrera de Medicina y pues dices que está allí metido el sector y uno cree que la mejor siempre los médicos tienen champagne, no? Pero pues también te tienes que saber meter, no? Y hay otro que entrevistaste, sabadete CEU de radiología y decía que pues también este no no está tan bien valorados de Seur y confunden los de estudios de preparatoria que nada más termina con una carrera técnica en radiología, entonces tiene competencia o de concepto o de Director pero también otra persona me decía que en el gremio hay mucha gente que si no tienes el espaldarazo de Fulano de Tal no entras, o sea, es muy político. El asunto no está muy amañado el sector este y eso a veces pasa en el magisterio o en el sector salud este entonces yo que depende de cada de cada carrera, pero bueno, este ya esté gracias por tu tiempo.

FEPR.- Yo creo que aquí voy a dejar, voy a dejar de grabar.

Derivado de el análisis de las entrevistas a profundidad, se encontraron los siguientes

Códigos:

- Recomendaciones
- Tener una carrera
- Referencias
- Hablar en público
- Seguridad y autoestima
- Hacerlo con gusto y pasión
- Empezar a practicar desde la carrera
- Tener preparación académica
- Inteligencia emocional
- Resiliencia
- Comunicación Asertiva
- Red de contactos
- Haber trabajado desde chico(a)
- Bolsas de trabajo
- Agudeza y disciplina
- Fogueo
- Aprovechamiento de las oportunidades
- Responsabilidad
- Adaptabilidad
- Plan de vida
- Idiomas
- Uso de tecnologías
- Espíritu de superación
- Autoempleo y práctica profesional
- Socialización

Anexo 10. Ilustraciones de Juan Pablo Pacheco Arriaga y de Elineth Aguilera Cámara

Intervalo en la Penumbra

Autor: Juan Pablo Pacheco Arriaga

Agosto 2022

Técnica: Gouache sobre Fabriano

Ilustración I. Empleabilidad por Juan Pablo Pacheco Arriaga

Juan Pablo Pacheco Arriaga es el hijo menor del que suscribe esta tesis doctoral. Juan Pablo es estudiante de séptimo semestre de la Licenciatura de Comunicación en una universidad pública (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla – BUAP, Puebla, México) y al momento de realizar la ilustración tenía 21 años. El concepto del dibujo en palabras de Juan Pablo fue el siguiente: “...Estuve



buscando la idea por varias

semanas y pasé por varios momentos, quería hacer el birrete como representación de un recién graduado, primero pensé en una calle con el birrete para que le dieran dinero pero no me convencía, luego trate de poner una mano pidiendo limosna y otro dándole dinero pero no me convencía, entonces vi mi mano, y la dibujé desde mi perspectiva, me gustó y pensé en poner una mano sosteniendo un birrete para pedir limosna. Quería hacer un mundo oscuro pero que en graduado tuviera mucho color, como si éste no estuviera sumergido

totalmente en la vida, quería poner personas y decidí hacerlos como manchas blancas sin mucha forma. Sin interés del mundo o de lo que le sucede, y para hacer explícito el dinero, puse el papel de empleo para poner muy en claro que la historia que se narra es un recién graduado, sin empleo buscando empleo, en un plano contrapicado demostrando que esta abajo, y en un mundo oscuro y poco claro.”

Camino Ideal

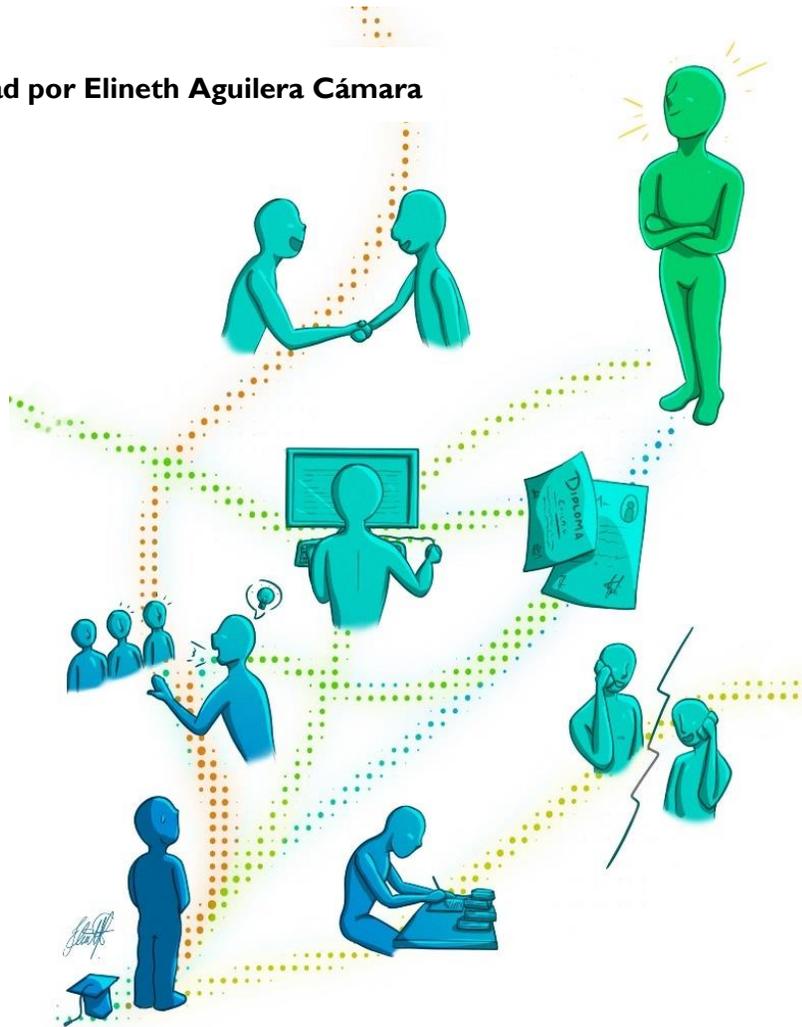
Agosto 2022

Autora: Elineth Aguilera Cámara

Técnica: Ilustración Digital en aplicación *Procreate* para *iPad Pro 13*”

Ilustración 2. Empleabilidad por Elineth Aguilera Cámara

Elineth Aguilera Cámara es la hija por adopción del que suscribe esta tesis doctoral. Ella cumplió 20 años cuando realizó esta obra digital. Elineth cursa el quinto semestre de la licenciatura en Animación Digital en una universidad privada (Universidad de las Américas, Puebla – UDLAP, Puebla, México). En sus propias palabras ella describe su obra como sigue:”...*El futuro siempre es incierto, se pueden tener planes y metas por*



cumplir, pero nunca se sabe por seguro que todo irá de acuerdo al plan. La pieza “Camino ideal” busca ilustrar esa duda e incertidumbre que alguien, especialmente recién egresado de la universidad, tiene sobre su futuro laboral, en este caso, representada por la persona en la esquina inferior izquierda. Ésta se encuentra mirando directamente a una proyección ideal de lo que quiere llegar a ser, una persona con confianza, exitosa, que incluso es más grande que su “yo” recién egresado. Sin embargo, entre ambas versiones de la misma persona, se ven diferentes elementos que representan distintas acciones realizadas por ella

misma, todas conectadas aleatoriamente con líneas punteadas. Dichos elementos retoman la idea de la incertidumbre, pues al entrar al mundo laboral, no hay un camino concreto que seguir, encima que cada vez hay más competencia, que llega a ser intimidante para mucha gente y eventualmente se transforma en inseguridad o debilidad. Sin embargo, las líneas los unifican y se entienden como caminos que representan dos cosas en específico: la primera es que cada quien cuenta con habilidades únicas, que pueden llevar a algo completamente distinto a lo que se esperaba originalmente; y la segunda es que cada una de las decisiones que se tomen a lo largo de la vida, son nuevas oportunidades para crecer, aprender y evolucionar a algo que ni siquiera se hubiera pensado anteriormente. Finalmente, se utilizó una paleta de colores análoga (colores que se encuentran al lado del otro en el círculo cromático) que unificara la pieza, con un degradado de azul a verde: el primero que generalmente representa sentimientos como melancolía, tristeza o soledad; y el segundo que puede significar tranquilidad, crecimiento o cambios. Igualmente, con toques de naranja para complementar los colores fríos y hacerlo un poco más cálido, que unifica y hace más atractiva la composición.”

Anexo 11. Tópicos Referenciales.

Escala de Likert.- La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para pregunta de “sí” / “no”, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas.

Se le da este nombre por el psicólogo Rensis Likert. Likert distinguió entre una escala apropiada, la cual emerge de las respuestas colectivas a un grupo de ítems (pueden ser 8 o más), y el formato en el cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores.

La escala de Likert asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas.

https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/#%C2%BFC%C3%B3mo_hacer_una_escala_de_Likert?

ⁱⁱ **BM® SPSS Statistics** es una potente plataforma de software estadístico. Ofrece un sólido conjunto de características que permite a su organización extraer información práctica de sus datos.

Con SPSS Statistics se puede:

Analizar y comprender mejor los datos, y resolver problemas complejos de negocio e investigación mediante una interfaz intuitiva.

Comprender rápidamente conjuntos de datos de gran tamaño y complejidad con procedimientos estadísticos avanzados que ayudan a garantizar una toma de decisiones de alta precisión y calidad.

Utilizar extensiones, código de lenguaje de programación de Python y R para integrar con software de código abierto.

Seleccionar y gestionar el software fácilmente, con opciones de despliegue flexibles.

SPSS Statistics está disponible para Microsoft Windows y el sistema operativo Mac.

iii **Interpretación del Alfa de Cronbach.**- El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). Por otro lado, hay que tener en cuenta que a mayor longitud del test, mayor será alfa (α).

El Instrumento presentado es de elaboración propia y toma referencia del Alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad. Las preguntas cerradas son redactadas para ser contestadas en una escala de cuatro opciones en escala de Likert. El procesamiento de información del plan piloto fue hecho con Excel y con el IBM SPSS Statistics.